**Содержание**

Введение…………………………………………………………………………...….3

Глава 1. Рынок труда как экономическая категория…………………………......6-25

1.1. Понятие, объект, функции и виды рынка труда…………………………..…6

1.2. Типология и структура рынка труда………………………………………...12

1.3. Спрос и предложение на рынке труда. Равновесие.…………………….….17

1.4. Теоретические подходы разных школ к анализу рынка труда…………..22

Глава 2.Особенности и проблемы развития рынка труда в условиях кризиса..26-42

2.1. Российская модель рынка труда…………………………………………...26

2.2. Кризис и его влияние на рынок труда………………………………….….33

2.3. Антикризисные меры для рынка труда……………………………...…….38

Заключение………………………………………………………………………….43

Список использованных источников и литературы………………………………45

**Введение**

Рынок труда является важнейшим звеном национальной и мировой рыночной системы, на нем формируются трудовые ресурсы, необходимые для общества.

Я выбрала тему, посвященную рассмотрению рынка труда и особенностям его развития, так как считаю, что она является актуальной и интересной, особенно на современном этапе, в период мирового финансового кризиса. В настоящее время большинство развитых стран уже сформировали свой рынок труда, накопили опыт решения проблем занятости и научились сглаживать возникающие при этом негативные последствия. Однако в нашей стране многие проблемы в этой области не нашли до сих пор своего окончательного разрешения, поскольку рынок труда находится в стадии формирования.

Переход к рынку, вызывая структурные сдвиги и спад производства, привел к большому числу безработицы, а, следовательно, к ухудшению благосостояния населения, росту социальной и политической напряженности в стране. Эти негативные явления привлекли внимание законодателя и научную общественность. Было предпринято много реальных шагов для исправления ситуации в указанной сфере, однако целый ряд проблем, остаются, в настоящее время, еще мало изученными, что и определяет актуальность проведения исследования на обозначенную тему.

Цель данной курсовой работы - рассмотреть рынок труда и особенности его развития в современной российской экономике.

Для достижения обозначенной цели я ставлю перед собой следующие задачи:

1. дать понятие рынка труда, его объекта, функции и вида;
2. рассмотреть типологию и структуру рынка;
3. охарактеризовать спрос и предложение на рынке труда;
4. описать российскую модель рынка труда;
5. показать влияние мирового финансового кризиса на рынок труда;
6. предложить возможные антикризисные меры для дальнейшего функционирования рынка труда в условиях кризиса.

Изучением проблемы рынка труда занимались многие экономисты разных лет, посвящая этой теме свои работы. Теоретический фундамент учения о рынке труда был заложен представителями классической школы в экономической науке. Так, основой учения шотландского экономиста Адама Смита (1723-1790) был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости. Другой представитель классической школы - английский экономист Давид Рикардо (1772-1823) обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Зависимость проявляется в том, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, воздействует на понижение заработной платы. Современник Д. Рикардо - французский экономист Жан-Батист Сэй (1762-1832) сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд. В конце XIX в. и в нашем столетии теория рынка труда предстала в многообразии исследований таких выдающихся ученых-экономистов, как Альфред Маршалл (1842-1924), Джон Мейнард Кейнс (1883-1946), Пауль А. Самуэльсон (род. 1915) и др. Свой вклад в исследование проблем рынка труда внесли современные российские ученые - Л.А. Костин, А.А. Никифорова, А.Э. Котляр, Л.Н. Сосновская, С.А. Кузьмин и др.

К современным исследованиям рынка труда можно отнести статьи Капелюшникова Р.И., ведущего научного сотрудника Института мировой экономики и международных отношений, в которых он раскрывает сущность российской модели рынка труда и отличие ее от других моделей, например, . [«Российская модель рынка труда: что впереди?](http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/101878.html)» . А также материалы крупных экономических журналов, таких как «Вопросы экономики», «Экономический анализ: теория и практика», «В курсе правового дела», «Экономист», «Общество и экономика» и многие другие. Но по проблеме развития рынка труда в условиях кризиса в связи со сравнительно небольшой его продолжительностью серьезных аналитических исследований пока нет.

Данная курсовая работа состоит из введения, двух глав, включающих в себя параграфы, и заключения.

**Глава 1. Рынок труда как экономическая категория.**

**1.1. Понятие, объект, функции и виды рынка труда.**

Рынок – это социально-экономический механизм, посредством которого осуществляются экономические связи между производителями, обеспечивается удовлетворение индивидуальных и общественных потребностей. Рынок представляет собой форму бытия товарного производства и внутренне присущих ему товарно-денежных отношений. Специфика любого товарного рынка, его конкретное видовое содержание всецело детерминируются материально-вещественной формой реализуемого товара, его потребительской стоимостью, качественной определённостью, благодаря чему он получает своё название, «имя собственное» (например, рынок нефти, рынок сахара и т.д.), с которым он входит в национальное и мировое сообщество рынков.

Сложнее обстоит дело с рынком труда. Его специфика состоит в том, что объект купли-продажи на данном рынке не имеет конкретной, зримой, осязаемой материально-вещественной формы. В этом заключается коренное отличие рынка труда от всех других рынков. Часто утверждают, что объектом купли-продажи на рынке труда является труд. Вполне понятно, что труд как деятельность, как процесс производства, не имеет товарной формы, самостоятельного товарного бытия, не является и не может быть товаром. *Объектом купли-продажи на рынке труда* является не труд, не трудовые услуги, а рабочая сила человека, его способность к труду. *Труд* - это целесообразная деятельность человека, которой он опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, приспосабливая предметы природы для удовлетворения своих и общественных потребностей, а способность человека к труду, обусловленная его качественными характеристиками, составляет принадлежащую ему и неотделимую от него рабочую силу, которая при определённых условиях становится товаром и является объектом купли-продажи на рынке[[1]](#footnote-1). Встречаются так же утверждения, что объектом купли-продажи на рынке труда является не сама рабочая сила, а право её использования для выполнения тех или иных видов труда в течение определённого времени. Так как товаром является рабочая сила, следовательно, и рынок, на котором реализуется данный товар, есть рынок рабочей силы, а не рынок труда. В строго научном смысле нет «рынка труда», есть «рынок рабочей силы». Понятие «рынок труда» представляет собой, по существу, синоним понятия «рынок рабочей силы», его псевдоним, под которым он прочно вошёл в экономическую и общественно-политическую литературу. Таким образом, *рынок труда* – это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля-продажа) товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду. Как экономическая категория рынок труда выражает отношения между владельцем данного товара – собственником рабочей силы, её продавцом, с одной стороны, и собственником (владельцем) денег, покупателем товара – рабочая сила или работодателем, с другой.

*Рабочая сила* – это способность к труду, а труд есть использование, т.е. реализация этой способности. Носителем способности к труду (рабочей силы) является работник, но он является таковым лишь тогда, когда реализует свои способности к труду, а до этого он был таковым потенциально. Сама рабочая сила в рыночной экономике приобретает форму человеческого капитала. Человеческий капитал представляет собой оценку потенциальной способности индивидуума приносить доход; он включает в себя врождённые способности и таланты, а так же полученное образование, приобретённую квалификацию, накопленный опыт. Затраты индивидуума и общества, направленные на развитие его способностей к труду, главным образом, на повышение уровня образования и квалификации, улучшение физического и нравственного здоровья, представляют собой инвестиции в человеческий капитал[[2]](#footnote-2).

Предприниматель, покупая рабочую силу, предлагает работнику трудиться на определённом рабочем месте. В свою очередь работник, продавая свою рабочую силу, предъявляет спрос на определённое рабочее место. И сделка купли-продажи состоится лишь в том случае, если работник соответствует требованиям рабочего места, а предлагаемое работнику рабочее место соответствует жизненным интересам работника.

Рабочее место с точки зрения его материально-вещественного состава воплощает в себе труд, овеществлённый в предметах, средствах, условиях труда, т.е. в трёх наиболее общих элементах его структуры. Есть ещё одна сторона рабочего места, которая не видна, но без которой немыслимо существование рабочего места, а точнее, оно будет существовать, но не будет действовать. Рабочее место должно воплощать в себе всё необходимое не только для труда, но и для жизни наёмного работника с его семьёй. Более того, на рабочем месте работник реализует свои физические и духовные способности. Время труда составляет основное время жизнедеятельности работника, которой он утверждает себя как личность, имеющую общественную значимость. В связи с этим, появились веские основания для включения в рынок труда и рынка рабочих мест[[3]](#footnote-3).

Традиционное представление о том, что рынок труда есть лишь рынок живого труда (рабочей силы), меняется в связи с требованиями рыночных хозяйственно-трудовых отношений, которые немыслимы вне отношений по поводу рабочих мест. И это тоже рыночные отношения. Сфера купли-продажи труда заключается как раз в соединении рабочей силы с рабочим местом. Это означает, что купля-продажа рабочей силы есть в то же время купля-продажа рабочего места, а рынок труда есть единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест. Усложнение рынка рабочей силы усложняет и рынок рабочих мест, и рынок труда в целом: 1) начинает чётко вырисовываться спрос и предложение не только на рабочую силу, но и на рабочие места; 2) возникает и обостряется конкуренция между наёмными работниками по поводу рабочих мест; 3) появляются понятия цены и стоимости рабочего места, т.е. в отношении к рабочим местам начинает обнаруживаться подход как к особому товару, который находится на особом рынке – на рынке труда. Таким образом, *рабочее место* – это место приложения труда отдельного работника, которое имеет строго определённое предназначение для выполнения той или иной производственной функции, содержит только ему присущие предметы и средства труда (оборудование, инструменты, сырьё, материалы и т.п.); оно имеет своё особое расположение и связь в системе рабочих мест предприятия (фирмы), а будучи приведённым в действие живым трудом наёмного работника, даёт свой особый результат (продукт, услугу, функцию).

##### С точки зрения создания продукта предметы и средства труда выступают как средства производства, труд – как производительный труд, а работник – как производительный работник[[4]](#footnote-4). Все три простых момента процесса труда характеризует отношение человека к природе, являясь производительными силами общества, в которых воплощён многовековой труд человечества.

Зависимость формирования рынка труда от других составляющих процесса отнюдь не значит, что он не является самостоятельным и значимым. Рынок труда имеет ряд общественно-значимых *функций:*

* он играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей требованиям современного высокотехнологичного производства;
* обеспечивает распределение и перераспределение трудовых ресурсов, создаёт побудительные стимулы для их эффективного использования;
* элиминирует сформировавшуюся за годы господства командно-административной системы неэффективную структуру занятости и заменяет её динамичной рациональной структурой;
* обусловливает необходимость универсализации работников, их многопрофильной профессиональной подготовки, развития способности к перемене видов труда соответственно структурным изменениям в экономике и конъюнктуре на рынке труда, способствует усилению их заинтересованности в повышении собственной конкурентоспособности, своего профессионального мастерства, уровня квалификации;
* активизирует мобильность рабочей силы. Усиливает её миграцию как в рамках отрасли, так в межотраслевом и межотраслевом и межрегиональном направлениях, что открывает определённые возможности решения проблем занятости трудоспособного населения;
* повышает роль рыночных рычагов в оплате труда и, следовательно, усиливает экономическую мотивацию труда, ведёт к росту его эффективности;
* ускоряет адаптацию населения к утверждающимся в экономике страны рыночным отношениям, способствует формированию рыночного мышления, выработке экономического поведения рыночного типа;
* обеспечивает международную мобильность рабочей силы.

*Вид рынка труда* – это такая характеристика рынка труда, существенными признаками которой являются: 1) наличие в нём рынка рабочей силы со всеми его составными частями и рынка рабочих мест; 2)ограничение территориальными или функциональными рамками. Соответственно *классификация видов рынка труда* строится по территориальному и функциональному признакам. По территориальному признаку можно говорить о таких видах рынка труда, как локальный, местный, региональный (районный, окружной, городской, областной, краевой, республиканский), национальный (федеральный), международный, мировой

Каждый из этих рынков содержит рынок рабочей силы с его составными частями (потенциальный, циркулирующий, внутрифирменный) и рынок рабочих мест, но каждый из них ограничен определённой территорией.

По функциональному признаку можно говорить о внутриотраслевом, межотраслевом, профессионально-квалификационном, половозрастном, социальном и т.п. рынках труда, каждый из которых тоже содержит рынок рабочей силы со всеми его составными частями и рынок соответствующих рабочих мест. Все эти виды рынков труда ограничены своим функциональным назначением. Виды рынков труда взаимосвязаны, но специфика каждого из них позволяет выделить его среди других видов и сосредоточить на нём внимание, решая вопросы регулирования рынка труда[[5]](#footnote-5).

Таким образом, рынок труда нужно воспринимать как особое подразделение товарного рынка, принципиально иное в отличие от всех других рынков. Это означает, что:

* рабочая сила и рабочее место – особые товары;
* купля-продажа этих товаров имеет свои особенности, в отличие от купли-продажи других товаров;
* цена этих товаров – особая форма цены, в отличие от цен всех других товаров;
* рынок рабочей силы и рынок рабочих мест – это уникальные в своём роде рынки, играющие особую роль в рыночной экономике, проявляющие себя в единстве и в определённых различиях.

Вместе с тем нельзя упускать из виду то обстоятельство, что функционирование рынка труда неизбежно связано с рядом социально-экономических явлений негативного порядка. Так, воздействие рынка труда на распределительные процессы с неизбежностью приводит к чрезмерной дифференциации в оплате труда и доходах различных групп населения, усиливает имущественное неравенство и др. К числу негативных явлений функционирования рынка труда относится и очевидная связь происходящих на нем процессов с уровнем и характером занятости и безработицы в обществе[[6]](#footnote-6).

Итак, рассмотрев сущность рынка труда, я хочу перейти к типологии и структуре рынка, что позволит глубже и четче понять его особенности как экономической категории.

## 1.2. Типология и структура рынка труда.

Опираясь на проведенное исследование, можно сказать, что рынок труда имеет сложное строение. В этом строении, прежде всего, выделяются две его органические стороны: 1) рынок рабочей силы; 2) рынок рабочих мест. В свою очередь рынок рабочей силы распадается на три составные части: 1) потенциальную; 2) циркулирующую и 3) внутрифирменную. Прежде всего из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (в России, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее, в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму, которые в свою очередь подразделяются на определенные подгруппы. Составные части рынка труда обособлены друг от друга, самостоятельны и каждая из них выполняет особую функцию, образуя единый рынок труда, который не может существовать без какой-либо одной части.

При всей схожести развития экономик и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда[[7]](#footnote-7).

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – *гибкий рынок труда.*

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени[[8]](#footnote-8).

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это *потенциальный рынок труда*, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать.

*Потенциальный рынок рабочей силы* неоднороден по своему составу и имеет неоднозначное отношение к элементам своей структуры. К нему мы относим занятых трудом в домашнем хозяйстве, личном подсобном хозяйстве, военнослужащих, часть пенсионеров по старости, инвалидности, какую-то часть в возрасте до 16 лет, учащихся ВУЗов, средних учебных общеобразовательных учреждений, школ в возрасте старше 16 лет. Сюда же относятся предприниматели, фермеры, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, а так же лица свободных профессий, т.е. кого считают самозанятыми. Все эти лица имеют неодинаковое отношение к рынку рабочей силы, хотя в совокупности они и образуют его потенциальную часть. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой[[9]](#footnote-9). Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется *циркулирующим рынком труда*, где начинается его купля-продажа.

*Внутрифирменный рынок* рабочей силы тоже называется по-разному: скрытым, внутренним. Реальный процесс купли-продажи рабочей силы и реализация её цены происходят не за воротами фирмы и не в точке соприкосновения циркулирующей и внутрифирменной частей рынка рабочей силы в виде трудового договора, а внутри фирмы. Именно здесь предложение рабочей силы и спор на неё соединяются, практически реализуясь в виде купли-продажи и цены этого товара. Именно здесь находится самая важная составная часть рынка рабочей силы, её внутрифирменный рынок, в котором находят своё завершение потенциальная и циркулирующая части. Вместе с тем в жизни мы встречаемся с такими понятиями, как «городской рынок труда», «женский рынок труда» и т.д.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности[[10]](#footnote-10):

1. высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.
2. работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.
3. работники, занятые физическим трудом., преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.
4. работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.
5. контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и *международный рынок рабочей силы*, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы[[11]](#footnote-11).

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

* через миграцию труда и капитала;
* путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

Таким образом, рынок труда имеет сложную структуру, что подчеркивает его особенности как экономической категории и экономического явления.**1.3.Спрос и предложение на труд. Равновесие на рынке труда.**

Рынок труда выполняет функции механизма распределения и перераспределения экономически активного населения по сферам и отраслям хозяйства в связи со структурными изменениями. Рассмотрим теперь основные элементы этого механизма: спрос на труд и предложение рабочей силы.

Под спросом на труд понимается платежеспособная потребность предпринимателей в наемной рабочей силе для организации и развития производства. Масштабы привлеченного труда являются результатом усилий нанимателей минимизировать издержки и максимизировать прибыль и зависят от предельной производительности труда рабочих, технологического уровня предприятия, соотношения уровня цен на применяемые средства производства.

Вместе поведение нанимателей зависит от макроэкономических факторов. Так, спрос на труд определяется типом НТП. Впервые концепцию о типах технического прогресса и их влиянии на занятость выдвинул английский экономист Р.Харрод.

Спрос на труд является производным и зависит от спроса на ту продукцию, которая будет изготовлена с помощью данного ресурса. Так, рост потребности в хороших дорогах вызовет увеличение спроса на услуги дорожных рабочих.

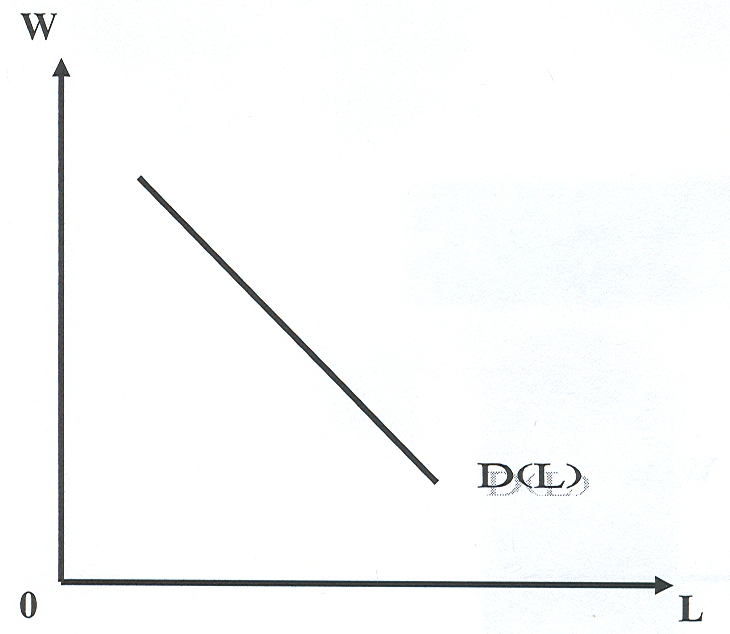
Спрос на труд определяется влиянием следующих факторов[[12]](#footnote-12):

1. обеспеченность экономики необходимыми ресурсами (факторами производства). По величине природно-ресурсного потенциала Россия занимает одно из первых мест в мире, что дает возможность при его использовании с учетом национальных интересов поддерживать очень высокий уровень спроса на рабочую силу;
2. состояние экономики, темпы экономического развития, в том числе и производство. В настоящее время экономика преодолевает глубокий кризис, приведший к значительному сокращению числа рабочих мест, снижению спроса на рабочую силу и появлению массовой безработицы;
3. технологические изменения в отраслях народного хозяйства совершенно естественные в условиях нормально функционирующей экономики. В российских условиях они – результат развала экономической системы со всеми вытекающими негативными последствиями: перекачкой высококвалифицированных работников из науки и наукоемких отраслей в торговлю и сферу услуг; бегством представителей науки, искусства за рубеж и т.п.;
4. объем инвестиций в экономику страны. От роста объема капиталовложений в развитие производственной сферы и сферы услуг в прямой зависимости находится рост рабочих мест или увеличение спроса на рабочую силу.

Субъектами спроса на труд выступают бизнес и государство.

Объем спроса на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте ставки заработной платы, при прочих равных условиях, предприниматель в целях сохранения равновесия должен соответственно сократить применение труда, а при ее снижении величина на труд возрастет. Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается кривой спроса на труд.

На оси абсцисс – величина требующегося труда (L), а на оси ординат – ставка заработной платы (W). Каждая точка на кривой D (l) показывает, какой будет величина на труд при определенном уровне заработной платы. Конфигурация кривой и ее отрицательный наклон показывают, что при более низкой заработной плате величина спроса на труд будет больше и наоборот.



Предложение рабочей силы, как и спрос на труд, в первую очередь зависит от уровня заработной платы, но наслоение социально-психологических, культурных и даже политических факторов делает эту зависимость менее жесткой. Так, выбор трудоспособного индивида в пользу работы или ее отсутствия зависит от индивидуальных качеств человека, отношения окружающих к обязательности труда, от национальных трудовых обычаев, культуры и религии (например, когда это касается женского труда), а также социальной и налоговой политики государства[[13]](#footnote-13).

Как показывает мировой опыт, «щедрые» социальные программы государства по поддержке малообеспеченного и безработного населения оказывают ощутимое воздействие на сокращение предложения труда. В том же направлении действуют и слишком высокие ставки подоходного налогообложения, которые сокращают разрыв между размерами пособия по безработице и доходами за вычетом налогов, смещая предпочтения трудоспособного населения в пользу праздности.

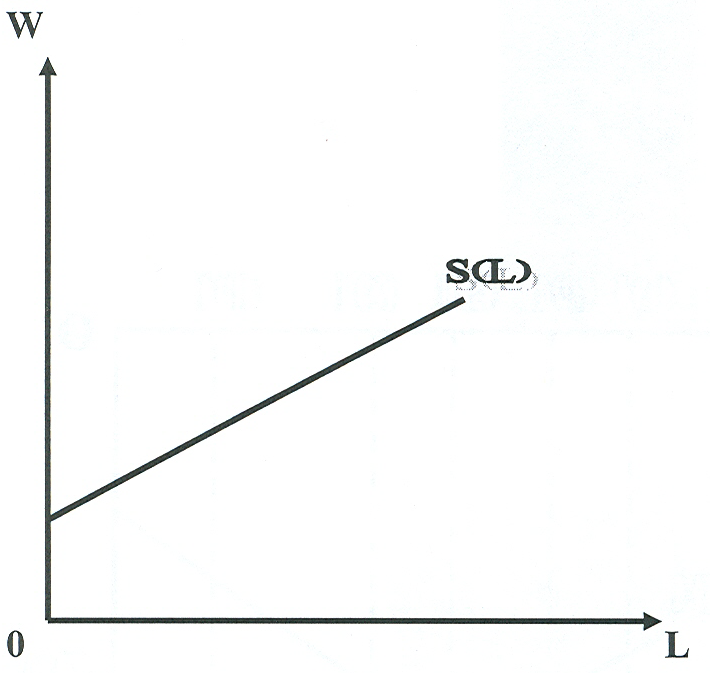
На предложение труда в масштабе всей экономики оказывают большое влияние демографические циклы. Так, за последние годы в России численность населения в трудоспособном возрасте неуклонно снижается, что вызвано отрицательным естественным приростом населения в предыдущие годы. Несмотря на негативный характер этих изменений, с точки зрения общества, демографический спад в некоторой степени сокращает напряженность на рынке труда, поскольку уменьшает число лиц, претендующих на рабочие места[[14]](#footnote-14).

В каждый момент времени трудоспособное население, предлагающее свои услуги на рынке труда, делится на две группы: работающие (занятые) и неработающие, активно ищущие работу (безработные). Предложение труда – это совокупность экономически активного населения страны, предлагающего свою рабочую силу на рынке труда. В результате взаимодействия спроса на труд и предложения труда на данном рынке устанавливается равновесная цена рабочей силы и определяется уровнем занятости в экономике.

Субъектами предложения являются домашние хозяйства.

Как правило (а бывает и исключение), продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда имеет положительный наклон.

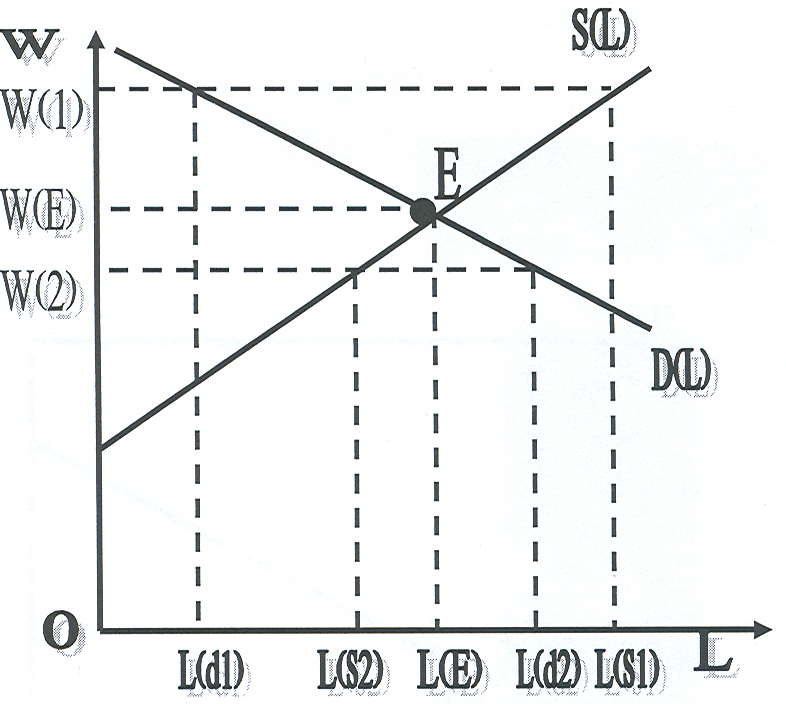
Кривая труда S(L) показывает, что при повышении заработной платы возрастает величина предложения труда, а при ее снижении объем предложения труда уменьшается.



Стоит упомянуть о двух явлениях, получивших название эффект замещения и эффект дохода, которые характеризуют предложение труда. Эти эффекты проявляются тогда, когда мы пожелаем выяснить, как отразится на предложении труда отдельного индивидуума повышение ставок заработной платы. Но не всегда повышение зарплаты автоматически ведет к повышению предложения труда[[15]](#footnote-15).

Дело в том, что на практике существуют понятия: рабочее время и свободное время (время отдыха). В этом случае при увеличении зарплаты работник стремится работать больше, а отдыхать меньше. Свободное время замещается рабочим временем. Но в этом случае на возросшую зарплату работник может приобрести больше товаров и услуг. Этот процесс называется эффектом замещения. Предложение труда здесь растет.

Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия эффекта дохода (противоположному эффекту замещения). Дело в том, что когда работник достигает определенного, довольно высокого уровня благосостояния, он повышает свою мотивацию к свободному времени, увеличить которое можно за счет сокращения дополнительной работы. Эффект дохода действует на микроуровне и непосредственно влияет на индивидуальное предложение труда отдельных лиц или группы лиц.

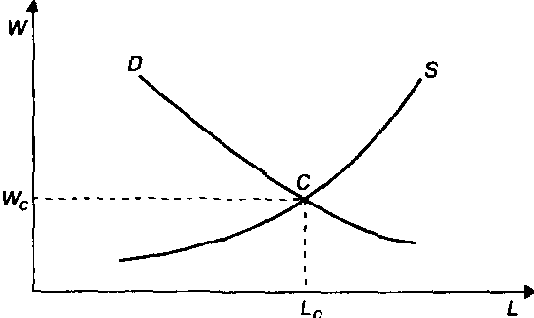


Объединив кривую спроса и кривую предложения на труд, можно более детально проанализировать положение на рынке труда. Точку E пересечения этих двух кривых на графике соответствует определенный уровень ставки заработной платы W(e) и заданное этим уровнем предложение труда L(e). В точке E спрос на труд равен предложению труда, т.е рынок труда находится в равновесном состоянии. Это означает, что все предприниматели, согласные платить заработную плату W(e), находят на рынке необходимое количество труда, их спрос на труд удовлетворен полностью. В положении рыночного равновесия полностью трудоустроены и все работники, готовые предложить свои услуги при заработной плате W(e). Поэтому точка E определяет положение полной занятости. При любых других условиях это равновесие нарушается, т.е. образуется избыток или недостаток рабочей силы: безработица или, наоборот, вакансии (свободные незанятые рабочие места)**1.4. Теоретические подходы к изучению рынка труда**

В экономической теории рынок труда – это рынок, где реализуется лишь один из прочих ресурсов. Существует несколько трактовок рынка труда и механизма его функционирования.

* Неоклассический

В западной экономической теории рынок труда — это рынок, где реализуется лиши один из прочих ресурсов. Здесь можно выделить четыре основных концептуальных подхода к изучению функционирования современного рынка труда. В основе первой концепции лежат постулаты классической политэкономии. Ее придерживаются в основном неоклассики (П.Самуэльсон. М.Фелдстайн, Р. Холл), а также сторонники концепции экономики предложения (Д. Гилдер, А. Лаффер и др.). Сторонники этой концепции полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена - в данном случае рабочей силы (заработная плата). Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Инвестиции в образование и квалификацию (в человеческий капитал) - это аналоги инвестиций в машины и оборудование. Согласно маргинальной концепции индивид «инвестирует в квалификацию» до тех пор, пока не понижается норма прибыли на эти вложения. Из неоклассической концепции следует, что цена рабочей силы гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения, а безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие (в точке С).



**Рисунок 1** Спрос и предложение на рынке труда: Wc - равновесная заработная плата; Lc – численность нанимаемых работников; S – кривая предложения; Q – кривая спроса.

Поскольку всерьез говорить об изменении заработной платы в точном соответствии с колебаниями спроса и предложения, тем более об отсутствии безработицы, не приходится, сторонники этой концепции ссылаются на некие несовершенства рынка, которые и приводят к несоответствию их теорий с жизнью. К ним относят влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации и др.

Выдвигается также тезис о якобы добровольном характере безработицы. Однако если безработица носит добровольный характер, то почему она колеблется в зависимости от фазы экономического цикла? Выдвигается и тезис о «поиске» рабочего места как явлении, вызывающем нестабильность рынка. Суть его заключается в том, что наемные работники очень разборчивы и стремятся к максимально выгодной работе. Однако и в этом случае не ясно, почему таких работников бы­вает то 4—5%, то все 15%? Но главный вопрос, на который не могут ответить сторонники неоклассического подхода,— почему все наемные работники в случае превышения их предложения над спросом не предлагают свою рабочую силу по более низкой цене?

* Кейнсианский

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются кейнсианцы. В отличие от неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного и фундаментального неравновесия. Кейнсианский подход (Дж. М. Кейнс, позже Р. Гордон и др.) заключается в том, что цена рабочей силы (заработная плата) жестко фиксирована и практически не изменяется (особенно в сторону уменьшения).

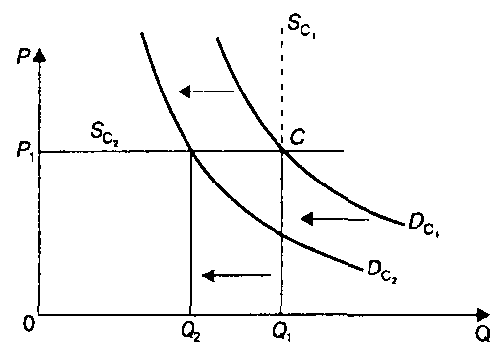


Рисунок 2 Спрос и предложение в кейнсианской теории занятости: Sc1, Sc2 – совокупное предложение; Dc1, Dc2 – совокупный спрос; Р – цена,Q – реальный объем производства

Этот элемент подхода никак не доказывается, он берется как безусловный факт. Поскольку же цена (заработная плата) по данной концепции не является регулятором рынка, он (регулятор) должен быть привнесен извне. Его роль отво­дится государству, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать данное неравновесие. Так, снижая налоги, государство стимулирует рост спроса и потребления. Это, в свою очередь, приводит к росту производства и занятости. Таким образом, спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, иначе - объемом производства[[16]](#footnote-16).

* Монетаристский

Как и сторонники кейнсианского подхода, представители школы монетаристов (прежде всего, М. Фридмен) исходят из жесткой структуры цен на рабочую силу и, более того, из предпосылки их однонаправленного, повышательного движения. Монетаристами вводится понятие некоего естественного уровня безработицы, отражающего структурные характеристики рынка труда, делающего цены на нем негибкими, препятствующими нормальному его функционированию, усугубляющими его неравновесие и, стало быть, безработицу[[17]](#footnote-17).

По мнению представителей данной школы, для, например, американского рынка труда такими негативными факторами, усиливающими рыночное неравновесие, являются установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствие всей необходимой информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы. Для уравновешивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики. Речь, в частности, идет о необходимости использовать такие рычаги, как учетная ставка Центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального банка, что позволит, в частности, стимулировать инвестиционную и деловую активность и таким образом увеличить занятость в стране.

### Институционалистский

Еще один распространенный теоретический подход к механизму функционирования рынка труда представлен школой институционалистов (Дж. Данлоп, Л. Ульман и др.). Основное внимание в ней уделяется анализу профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и соответствующих уровней заработной платы. Здесь прослеживается отход от макроэкономического анализа и попытка объяснить характер рынка особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных демографических групп[[18]](#footnote-18).

* Марксистский

В марксистской экономической теории рынок труда определяется как рынок особого рода. Его отличает от других рынков разница товара «рабочая сила» и физического капитала. Если рабочая сила в процессе труда создает стоимость, то все прочие виды ресурсов лишь переносятся на новую стоимость самим трудом[[19]](#footnote-19).

Это кардинально отличает рабочую силу от всех прочих ресурсов, обеспечивает ее ключевое значение в общественном производстве. Кроме того, марксисты полагают, что рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономер­ностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения.

Следует отметить, что ни один из вышеперечисленных подходов не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка труда, хотя они и отражают отдельные его элементы.

**Глава 2. Особенности и проблемы развития рынка труда в условиях кризиса.**

**2.1.Российская модель рынка труда.**

**Какова безработица в стране? Говорят про два официальных процента «зарегистрированной» безработицы.**

Есть два подхода и два определения безработицы. Зарегистрированная, официальная – и так называемая «общая» или «МОТовская» - от аббервиатуры МОТ – международная организация труда. В первой безработными считаются люди, пришедшие в службу занятости, вставшие на учет и получившие статус; пока они отмечаются – они безработные. Чтобы определить МОТовскую или общую безработицу, проводится специальное обследование населения по занятости (это практикуется во всем мире, в России - с 1992 года[[20]](#footnote-20)). Здесь безработного определяют опросом. Нужно ответить на три вопроса: Вы сейчас работаете (отработали хотя бы час на прошлой неделе)? Вы ищете работу? Вы готовы приступить к работе немедленно?  
 Те люди, которые отвечают трем критериям - отсутствия работы, поиска работы и готовности немедленно приступить - это безработные по МОТу. Та безработица, которая учитывает их, называется общей безработицей.  
 Нетрудно заметить, что зарегистрированная и общая безработица - это пересекающиеся множества, которые не всегда совпадают. В развитых странах они близки, иногда общая даже ниже регистрируемой. В России общая безработица традиционно выше регистрируемой, но это не значит, что она включает ее в себя. Учтенные безработные на самом деле могут неофициально подрабатывать и совсем не искать работу, встав на учет только лишь для получения пособия. А неподходящие для официального учета (например, люди пенсионного возраста) вполне могут искать работу и попасть в число безработных по МОТу. Регистрируемая безработица в России сейчас 2%[[21]](#footnote-21), это полтора миллиона человек. Последнее обследование населения (а проводится оно раз в квартал) в России было в ноябре[[22]](#footnote-22). Оно показало цифру в 5,3 миллиона человек, это примерно 6,9%-7% - таков показатель общей (МОТовской) безработицы на IV квартал 2008 года.

Перед стартом реформ 90-х в России прогнозы по рынку труда были катастрофическими: говорили о 20% и даже 50% безработицы. Потому что был прецедент: в развитых странах сразу после реформ безработица подпрыгивала до двузначных цифр. В России была более острая ситуация, и ожидания были хуже.

Но российский рынок труда не оправдал ожиданий экспертов. Никакой резкой безработицы в связи с экономическим спадом не было. Изменения пошли по так называемому ценовому пути. Вместо сокращения лишних кадров российские предприятия стали поголовно снижать зарплату всем. Возникла своеобразная, так называемая Российская модель – РМ[[23]](#footnote-23).  
 Эта специфическая модель сложилась в период кризиса, выжила в период бурного экономического подъема, а сейчас, с новым кризисом возник вопрос – выживет ли РМ вновь? Или пришел ее конец - российский рынок поведет себя так же, как западный?  
 За все время кризиса ВВП сократился на 40%, а занятость на 15%. Эластичность занятости 0,35-0,4: каждый процент сокращения ВВП сопровождался 0,3% падения занятости. Реально упала зарплата. То есть, РМ – это приспособление за счет сокращения зарплаты. Первое, чем реагирует на кризис Запад – сокращают штат при стабильной зарплате остающихся. И только после накопления большого числа безработных, это начинает влиять на зарплату, и она начинает снижаться, а люди – трудоустраиваться. В России зарплата реагирует раньше, чем занятость: она уменьшается первой.

Анализ коэффициента найма и выбытия во время кризиса в России показал, что он был довольно высоким: треть рабочей силы менялась ежегодно. Люди переходили с места на место - по показателям оборота рабочей силы, подвижности Россия опережает все рынки всех стран. Это парадокс. Занятость стабильна, а люди постоянно меняются. Если бы найм был заморожен, то безработица возросла бы.  
 Когда кризис кончился и наступил подъем, эти показатели найма и выбытия даже выросли. Валовый оборот рабочей силы вышел на 60%: 30% уходят, 30% нанимаются.  
 В РФ безработица менялась медленно, постепенно. В 1992 году общая – 5%, в 98 – 13,5% потом упала до 6%. Регистрируемая максимальна в 96 году - 3,5% потом колебания и спад до 2%[[24]](#footnote-24).  
 С точки зрения общей безработицы, на фоне других стран, РФ очень благополучна. С точки зрения регистрируемой безработицы ниже, ровнее всех (где-то рядом Эстония). Это происходит за счет многих факторов. Например, гибкое рабочее время. В кризис оно резко сокращается – примерно на целый месяц в год. Это вынужденные отпуска и неполные рабочие недели. Так было все кризисное время, все 90-е годы. В течение каждого года 7-8 миллионов человек в стране, оставаясь трудоустроенными, не работали. Человек могли находиться в отпусках и на неполной неделе. Доходило до того, что на предприятиях оставалось до четверти работающих.  
 Но главный фактор – гибкая заработная плата. Реальная зарплата быстро и оперативно реагировала на все шоки – в период кризиса она упала втрое. Три главных падения: январь 92-го, октябрь 94-го и август 98-го. При каждом падении зарплата в среднем теряла от трети до четверти. За счет каких механизмов это обеспечивалось?  
 Российские предприятия имели возможность повышать зарплату медленнее инфляции, то есть, рабочая сила дешевела, а снижение зарплаты стабилизировало занятость. Второй фактор – структура зарплаты. Гибкая часть (премии, бонусы) – не меньше трети. Чем благополучнее отрасль, тем больше гибкая часть. Если предприятие сталкивается с трудностями, оно снижает гибкую часть. Следующий фактор – уникальный, только российский, больше нигде в мире не практикуется – задержка зарплаты[[25]](#footnote-25). В 1998 году две трети всех работников имели задолженность по зарплате. Это тоже удешевляло труд, так как инфляция ведь действовала. Последний фактор – неофициальная, черная зарплата - то, что получают в конвертах. По расчетам Росстата, скрытая зарплата составляет половину от официальной. Как только предприятие сталкивается с неприятностями, конверты выдавать перестают[[26]](#footnote-26). Вот за счет всех этих факторов – гибкое рабочее время и гибкая зарплата была возможность моментально приспосабливаться к кризису без увольнения.  
 Хотя в России одно из самых жестких в мире трудовое законодательство. Работают неформальные гибкие механизмы, нарушающие законодательство, потому что контроль за его соблюдением остается очень слабым. За счет этого и гибкость, и приспособляемость[[27]](#footnote-27).  
 РМ – хороший амортизатор, буфер, поглощающий вероятность бурных социальных протестов. 90-е годы с их провалам в экономике были адаптированы этим механизмом.  
 Но эта модель имеет большие недостатки: она замедляет реструктуризацию занятости, тормозит рост производительности, продляет агонию неэффективных предприятий, снижает дисциплину, провоцирует кризисы неплатежей, нарушение договоров. Это не рыночная экономика.

С окончанием кризиса, на подъеме экономики, бурно стала расти зарплата, но не занятость. Безработица по время подъема упала в 2,5 раза. Задержки зарплаты, вынужденные отпуска - отсутствовали, черную зарплату подняли. Изменилось и Трудовое законодательство, повышен контроль. Возможно, эти частичные подвижки дали качественный сдвиг. Но начался кризис, который должен показать, сохранилась РМ - или нет? Как это можно проверить?  
 Экономический способ: если занятость будет падать медленно по сравнению с ВВП, то РМ сохранилась и функционирует. В противном случае она исчерпала себя.

Социальный способ: если ухудшение на рынке труда не приведет к социальным потрясениям, то РМ действует; если будут забастовки – нет. Есть ли такие признаки? Проблема в том, что сейчас - начало кризиса и статистики нет, она приходит с большим опозданием. Можно прогнозировать догадками. Здесь четыре подхода. Первый - что говорят люди, альтернативные прогнозные оценки, так называемый веер мнений. Второй – оценка действий, предпринятых государством. Третий – собрать хоть мелкую статистику. Четвертый – проследить, что изменилось на рынке труда по сравнению с 90-ми.  
 Официальный прогноз – спад экономики меньше -1%, большинство экспертов прогнозируют – 5%. Безработица официальная – 7,5%, эксперты прогнозируют до 10-15%. Некоторые говорят, что 15% являются социально опасными. Официальная оценка в 7,5% предполагает уровень 2005-2006 года[[28]](#footnote-28). Оценка 15% означает, что каждый процент падения выпуска будет сопровождаться 3% падения занятости.   
 Представим, что безработица вырастет до 8%. Это 2005-2006 год, если до 13,5 – то ситуация 98-го года, а 15% - невозможно, потому что этот спад превысит спад 90-х годов, но тогда экономика сильно пострадала. Общая безработица в ноябре 2008 г. - 5,3 млн. чел. С нового года в полтора раза увеличились пособия по безработице, появились стимулы встать на учет. Поэтому цифры января не информативны. Прирост регистрируемой безработицы связан с привлекательностью пособия. Номинальная зарплата ноября по сравнению с сентябрем упала на 0,8%, реально – на 2,5%. Занятость на крупных предприятиях упала на 200 тысяч человек. Задолженность по зарплате резко выросла, потом сократилась. Сейчас невыплаты у 300 тысяч человек (в 200-м были миллионы). Задержки почти отсутствуют. Вакансии сократились на 400 тысяч человек, но это сезонный фактор. Вынужденными отпусками и неполной неделей охвачены 300-350 тысяч человек (в 90-е годы – по 7-8 миллионов)[[29]](#footnote-29).  
 Единственный показатель, сулящий резкое осложнение – показатель грядущих намеченных увольнений. Однако предприятия заявили не обязаны увольнять согласно своим заявкам. Например, было намечено 350 тысяч, реально уволено 100 тысяч человек.

Почему же в обществе распространяется страх безработицы? Власти предпринимают поспешные действия, потому что эксперты внушили им страх социальных последствий. Однако безработные – очень аморфная часть населения. Чтобы их организовать, нужны политические силы, но в России их нет. Работающие митинговать не пойдут. Те, кто подпадает под увольнения, могут. Но для этого увольнения должны быть массовыми, что в России не практикуется – даже в периоды кризиса, поскольку нет необходимости: работодатель может и так ухудшить условия труда, что рабочие сами уйдут. За последние десять лет сократилось само поле для массовых увольнений: в докризисную эпоху на предприятиях было занято 60 млн. чел., сейчас – 40 млн.  
 Правительство посылает противоречивые сигналы. Повышение МРОТа отсекает от социальной напряженности самых низкооплачиваемых, повышение зарплаты бюджетников сохраняет конкуренцию бизнесу, повышение пособия по безработице стимулирует ее официальные показатели, усиление прокурорского надзора за выплатой зарплаты провоцирует увольнения. Но первый итог идет адаптация: вынужденные отпуска, снижение и задержки зарплаты. Российская Модель пока сохраняется.  
 А что может подтолкнуть к другой реакции рынка труда на этот кризис? В 90-е была бешеная инфляция, в сотни процентов, сейчас – десятки процентов в год. То есть, возможности сокращения зарплаты за счет инфляции заблокированы[[30]](#footnote-30).

Еще один момент: считается, что раньше директора заботились о людях, а нынешние руководители готовы в кризис увольнять всех. Резко сузился масштаб крупных и средних предприятий, больше стало малых, которые являются сателлитами крупных. Гиганты, стремясь «остаться на плаву», будут закрывать малые предприятия, в результате чего появятся безработные. Но в 90-е был излшек работников, сейчас в кризис вошли с дефицитом работников. Произошли структурные изменения: занятых в промышленном секторе было 40%, сейчас – менее 30. Появится экспорт безработицы за счет сокращения мигрантов в торговле. Большая часть занятых будет адаптироваться за счет меньшего производственного сектора.

Чем сильнее запугано общество страхами безработицы, тем меньше она будет – запуганные люди будут соглашаться на худшие условия труда и зарплату. Эксперты считают, что все так и будет. Государство готово вступать в торг с предприятиями за показатели по безработице. Чем больше заявит работодатель о грядущих увольнениях, тем больше он выторгует у государства и регионов. Правительство ориентировано на зажим всех процессов, реструктуризация будет затруднена. Скорее всего, пойдет промежуточный сценарий: 1% снижения ВВП будет снижать занятость на 0,5%[[31]](#footnote-31). Ценовая подстройка будет доминировать, Таким образом, Российская Модель сохранится и продолжит действовать.

Итак, я рассмотрела возможную модель российского рынка труда, в том числе и ее функционирование в условиях кризиса. Теперь я бы хотела обозначить влияние мирового финансового кризиса на рынок труда России.

**2.2. Кризис и его влияние на рынок труда.**

Рынок труда в России имеет свои традиционные особенности в кризисные периоды. Это подтвердил 1998 год, и сейчас доказывает 2009. Вместо тотального сокращения штата российские работодатели урезают заработные платы сотрудникам, а также всевозможные бонусы и соц. пакеты, стараясь при этом сохранить как можно больше рабочих мест и  удержать команду эффективных специалистов.

Сегодняшний кризис характеризуется широко описанным в экономической литературе «эффектом кругов по воде», ведь первыми под удар попадали всего несколько отраслей экономики, а затем падение спроса в них распространилось и на смежные сферы. Так кризисные явления постепенно поражали всё новые и новые сегменты рынка[[32]](#footnote-32).

Наблюдаемое резкое падение курса рубля провоцирует снижение покупательной способности населения на фоне роста тарифов ЖКХ и инфляции. В итоге компании сталкиваются с общим сокращением спроса практически на любую продукцию и услуги.

В этих условиях работодатели вынуждены резко и быстро сокращать свои расходы. Естественно, и затраты на персонал, так как для многих компаний это является ключевой статьей бюджета. В данной ситуации больше всего страдают «молодые специалисты», так как вакантных мест для них сейчас в подавляющем большинстве организаций нет. А дорогостоящие сотрудники, сокращаемые из одних компаний, вполне могут устроиться к конкурентам за чуть меньшую зарплату, ведь они обладают опытом и навыками, которые рынку интересны даже в кризис[[33]](#footnote-33).

Сейчас существует тенденция: работодатели избавляются от неоправданно дорогих «докризисных» специалистов и тут же на освободившиеся места берут новых, за значительно меньшие деньги, причем мотивированных на продуктивную работу.

Кризис набирает обороты, и эксперты сходятся во мнении, что рынок труда в 2009 году претерпит существенные изменения. Возможно, к концу следующего года рынок кандидата снова превратится в рынок работодателя. По мнению рекрутеров, кризис будет развиваться в несколько этапов, каждый из которых будет иметь свою специфику.   
 Начало кризиса пришлось на август-ноябрь 2008 года. Компании начали избавляться от «балласта» в виде высокооплачиваемых сотрудников, которые работали не так уж и хорошо, а также работников, не имеющих прямого отношения к производству и получению прибыли. Например, административного персонала, маркетологов, пиарщиков. Рост зарплат, который можно было наблюдать последние два года, остановился[[34]](#footnote-34).   
 Пока кризис затронул не все сферы. В числе первых пострадавших оказались такие отрасли, как: рынок финансовых услуг, в т.ч. страховщики, инвестиционные и лизинговые компании; строительство, металлургия; телекоммуникации и ИТ; ритейл; автомобильная отрасль; маркетинг, реклама, обучение - тренинги, поиск персонала.  
 Летом 2009 года сформируется «дно» общемирового кризиса, на рынке труда появится большое количество соискателей как из числа рядовых офисных работников, так и высококвалифицированных.

Кто пострадал от кризиса больше всего? Конечно, «сомнительные», конъюнктурные специалисты, то есть те, кто выбирал себе сферу деятельности не исходя их своих подлинных способностей и интересов, а исходя из того, «где больше платят». Сейчас они страдают из-за такого подхода к работе, поскольку работодатели заинтересованы оставлять только настоящих профессионалов, без которых не обойтись в тяжелое и трудно предсказуемое время[[35]](#footnote-35).

Как будет меняться рынок труда? Слабые компании малого и среднего бизнеса будут ликвидироваться одна за другой, а госкорпорации, напротив, упрочат свое положение на рынке. Крупные и сильные игроки будут скупать тех, кто послабее, а за этим неизбежно последует оптимизация организационных структур.   
 Как это отразится на рынке труда? Количество уволенных будет расти, а значит, будет расти и конкуренция между кандидатами на вакантные позиции. Это, вероятнее всего, приведет к новой корректировке уровня зарплат. В связи с ростом безработицы увеличится социальная нагрузка на государство. Меньшее количество работающих должны будут обслуживать большее количество пенсионеров, что может привести к увеличению налогового бремени на компании и сотрудников. Размеры пенсий и социальных выплат могут быть заморожены, что приведет к ограничению покупательской способности и замедлению выхода из кризиса.

Особенность текущего кризиса в преломлении рынка труда России заключается в первую очередь в том, что большинство людей привыкли жить хорошо и не были готовы к переменам ни в каком виде. Потребовалось несколько месяцев для того, чтобы начать понимать всю серьезность ситуации, в которой оказалась наша экономика, перестать надеяться на «доброго дядю» и предпринимать какие-то действия. Все привыкли к тому, что работодатели выстраиваются в очередь за кандидатами (по крайней мере, в Москве), а не наоборот, и к постоянному росту заработных плат. Поэтому теперь понимание того, что все изменилось, причем с точностью до наоборот, приходит очень медленно и болезненно.

Если сравнивать сегодняшнюю экономическую ситуацию с кризисом 10-тилетней давности, то одной из основных особенностей является еще и то, что это мировой кризис[[36]](#footnote-36). В 98-ом пострадали только российские компании. Иностранные представительства работали, как и прежде, выплачивая своим сотрудникам зарплату в валюте. А та часть западных компании, которые закрыли тогда свой бизнес в России, расставались с персоналом на немыслимых условиях выплат «золотых парашютов» в размере до полугодового оклада. Сейчас ничего подобного не происходит, страдают и российские работодатели, и западные. Поэтому в большинстве случаев компании расстаются с сотрудниками по соглашению сторон, а выплаты при увольнении очень далеки от тех, что были в 98-ом.

Еще одна тема, которая сейчас активно обсуждается - «переподготовка кадров». Страна долго жила в состоянии дефицита квалифицированных сотрудников практически во всех сферах бизнеса. Сейчас происходит перераспределение рабочей силы. В такой ситуации становится очень актуальной тема переподготовки специалистов. Но проблема заключается в том, что статистика в России собирается так плохо, что государство просто не знает, на кого переучивать освобождающихся работников, кто будет востребован в ближайшее время.

Но есть и позитив: рынок труда серьезно оздоровился, прекратился безумный и неоправданный рост зарплат, компании начали избавляться от «компромиссных» наймов, сделанных в прошлом году, увольнять сотрудников, взятых по принципу «хоть кто-то», и нанимать тех, кто  умеет трудиться и отрабатывать вложенные работодателем деньги. Появилась конкуренция среди кандидатов (иногда очень серьезная). Люди начали понимать, что деньги платят за реальный результат, а не просто за «красивые глаза». Компании начали гораздо серьезней относиться к своим расходам и сравнивать, что выгоднее, «наращивать» непрофильные бизнесы у себя. В  этом смысле рынок начинает постепенно цивилизовываться, работодатели осознают, что надо концентрироваться на основном бизнесе и бросать все имеющиеся ресурсы на него, а все остальное можно «отдать» профессионалам в соответствующих секторах. И это очень хорошо, потому что способствует повышению эффективности бизнеса[[37]](#footnote-37).

Во многих странах мировой финансовый кризис уже прошел те этапы, которые нашу страну только ожидают. Спад промышленного производства сегодня составил около 60%, в два раза сократилась производительность сельского хозяйства, в четыре раза урезался объем капиталовложений, рост заработных плат резко прекратился. Только  "по сокращению штата" с ноября 2008 года было уволено более 60 000 человек, и это не учитывая специалистов, покинувших компанию по «обоюдному согласию сторон».

Сильнее всего, конечно, пошатнулись позиции работников в сферах финансов, страхования и строительства: сокращения уже осуществили порядка 48% организаций. Если брать не отраслевую, а цельную картину, то увольнения произвели около 35% компаний. Пессимистичные (да и реалистичные) прогнозы специалистов указывают на рост числа сокращений в первом квартале текущего.

Экономический кризис слегка изменил и саму структуру рынка труда в России. Например, некоторые уволенные управленцы всерьез задумались о госслужбе, многие решили заняться самообразованием и пополнили ряды слушателей MBA и различных курсов по повышению квалификации, кто-то, наоборот, решил уйти в науку и начать преподавать.

По прогнозам рекрутеров, к концу 2009 года мы перейдем от рынка кандидата к рынку работодателя. Уменьшится дефицит кадров, и работодатели станут более требовательны в вопросах квалификации и лояльности кандидатов. Увеличится дефицит вакансий, и у соискателей не будет возможности рассматривать одновременно по два или три предложения[[38]](#footnote-38).

Таким образом, финансовый кризис непосредственно повлиял на рынок труда: имеют место случаи увольнения работников, урезание зарплат, сокращение числа бонусов. Однако полную картину этого влияния можно получить по истечению некоторого срока, поскольку мировой финансовый кризис начался сравнительно недавно. Но можно сказать о том, что рынок труда начал изменяться: идет сокращение неквалифицированных кадров, прекратился неоправданный рост зарплат, работники стремятся повысить свой уровень квалификации. Поэтому я считаю, что кризис можно назвать «оздоровлением» рынка труда, поскольку под его влияние рынок труда улучшается.**2.3. Антикризисные меры для рынка труда.**

Консультанты президента предупреждают, что нынешняя картина с безработицей очень похожа на ситуацию 1990-х годов - когда сохраняется высокая занятость за счет манипулирования зарплатами.Особенностью российского рынка труда стало то, что предприятия чаще не увольняли работников, а сокращали зарплаты. Это деформирует рынок труда.   
 На борьбу с безработицей российское правительство выделило 120 млрд рублей (около $3,6 млрд). В программе четыре направления: развитие внутренней трудовой миграции, поддержка предпринимательства, создание временных рабочих мест и переобучение. Подготовили свои программы переобучения и регионы, однако эксперты считают, что многие из этих программ учат устаревшим компетенциям и не дадут специалистов, которые пользуются спросом работодателей. В итоге обладатели новых профессий рискуют снова пополнить ряды безработных[[39]](#footnote-39).

Государственные органы уже предпринимают определённые действия по защитите наёмных работников от кризиса. Пока это происходит стихийно, в виде мероприятий министерств, реакции правоохранительных органов, законодательных инициатив. Минздравсоцразвития, приступив с ноября к еженедельному мониторингу безработицы, выдвинул инициативу разработать совместно с работодателями комплекс мер, направленных на регулирование рынка труда и предотвращение снижения занятости. Минфин готовится к увеличению пособий по безработице в полтора раза, до 5.500 рублей в месяц. В 2009 году на решение "кадровых проблем" − борьбу с безработицей − намечено потратить около 4-5 млрд. рублей. **Генпрокуратура РФ готова контролировать выплату зарплат и пенсий, бороться с незаконными увольнениями. Работодателям будут выноситься представления, после чего нарушители прав работников будут преследоваться в судах.**

**Федеральная миграционная служба сообщила о новых сокращениях в 1.123 российских компаниях, и о том, что увольнения коснутся 45 тыс. россиян**. Цифры Минздравсоцразвития говорят о сокращениях на 4.169 предприятиях. Первым делом "резать" начали отрасли и подразделения компаний, где штаты действительно были раздуты, а зарплаты и прочие выплаты − чрезмерно завышены. Пострадали банки, инвестиционные, девелоперские, риэлтерские компании, а также "элитный сектор" индустрии услуг. Сокращения, в первую очередь, коснулись топ-менеджеров, а также офисных работников[[40]](#footnote-40).

**Существенно хуже стало, когда кризис из финансовой сферы распространился на реальное производство, объёмы которого начали падать**. Руководство Байкальского целлюлозно-бумажного комбината, сократив в октябре каждого десятого работника, в связи с дальнейшей консервацией производства, в ноябре решило избавиться ещё от 1.379 сотрудников из 2.300 работавших изначально. На легендарной "Магнитке", крупнейшем в России Магнитогорском металлургическом комбинате, в рамках антикризисной программы уменьшили производство проката с более чем миллиона тонн до 850 тыс. тонн в месяц, одновременно сократив персонал на 1.300 человек. Подобные примеры растут лавинообразно.

В кризисные времена выясняется, кто на самом деле чего стоит, и рабочие оказываются под угрозой увольнения в последнюю очередь. Но увольнения − крайний случай. Предприниматели пытаются облегчить себе жизнь за счёт наёмных работников и легальными, и полулегальными, и даже полукриминальными способами. **Рабочие места зачастую "сохраняются" за счет урезания или задержки зарплаты, неполной занятости, отправки в частично оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска.**

В последнее время какие только предложения для борьбы с кризисом и безработицей не рассматривались. От предоставления возможности безработным получить надел земли в Сибири и на Дальнем Востоке при условии переезда туда на постоянное место жительства до трудоустройства временно безработных граждан на работы по ремонту и строительству дорог. Но это только предложения, а реально все сводится к финансированию системообразующих предприятий, в число которых сейчас все мечтают попасть. Антикризисный план направлен не на предотвращение спада производства и поддержку реальной экономики, которые позволили бы купировать безработицу, а на поддержку банковской системы и корпораций. Средства, которые выделяются, будут элементарно «проедены», потому что никто не контролирует, на что реально они будут потрачены. А значит, те меры, которые предпринимаются правительством как поддержка реальной экономики, предотвращение спада и предотвращение безработицы, на самом деле таковыми не являются[[41]](#footnote-41).

Эксперты Института современного развития рекомендуют правительству разработать новую программу. Они предлагают проводить различную соцполитику в разных социальных группах: например, людей с высшим образованием, но низкими доходами стоит переобучать, используя механизмы образовательных сертификатов и грантов. Эксперты называют это социальными инвестициями, которые вернутся увеличением производительности труда. По их мнению, нужно найти баланс между государственной помощью слабым и социальными инвестициями в сильных. Экономисты отмечают, что в странах Евросоюза только 2% средств, направленных на борьбу с безработицей, тратится на прямую социальную помощь, но чаще всего применяется косвенная поддержка предприятий и безработных (снижение НДС, выдача грантов на самозанятость). По их мнению, что общественные работы, предлагаемые как средство от кризиса, неэффективны, альтернатива - контрактная армия.    
 Кто же в этой ситуации сможет стать наиболее эффективным регулировщиком на рынке труда? Одни называют профессионалов рекрутинга, другие - хенд-хантеров, третьи видят перспективы в Интернете. При этом многие специалисты отмечают, что переизбыток рабочих рук на рынке отнюдь не облегчает жизнь работодателя.

Специалисты полагают, что услуги хендхантинговых агентств останутся востребованными[[42]](#footnote-42). Роль хендхантиговых компаний по подбору персонала усиливается еще и потому, что усложняется работа с «качественными» соискателями, поскольку подавляющее большинство из них - это люди с достойным заработком и неплохим положением в их нынешней фирме. Переманить их к другому работодателю в условиях кризиса, когда под сокращение в первую очередь попадают новички, становится все труднее и труднее.

А вот роль «работных» интернет-порталов не становится главной. Конечно, плюсы Интернета очевидны: оперативность, очень низкие затраты, информативность, удобство поиска, возможность активного (объявление) и пассивного (поиск резюме) вариантов, Но есть и минусы: не все категории подбираются через Интернет. «Синие воротнички» не пользуют интернетом, директора по продажам или финансовые директора не станут публиковать свое резюме на сайтах, посвященных поиску работы[[43]](#footnote-43).

Третий игрок рекрутерского рынка - социальные сети. Их, по мнению спеециалистов, может быть, пока и не стоит рассматривать как полноценный инструмент для онлайн-рекрутмента, но вкупе с остальными средствами они уж точно играют не последнюю роль в деле трудоустройства.

С тем, что кризис только усиливает роль кадровых агентств, согласны многие эксперты. Квалифицированная помощь профессиональных «кадровиков» сегодня тем более нужна потерявшим работу. Во-первых, это грамотно составленное резюме, основываясь на котором, в большинстве случаев работодатель и складывает первое впечатление о своем будущем сотруднике. Во-вторых, сотрудники кадровых агентств не только проводят беседу с соискателями, выявляя их сильные и слабые стороны, а также соответствие требованиям работодателя. Их роль заключается еще и в том, чтобы помочь соискателям как можно более выгодно представить себя на встрече с работодателем, сделать акцент на своих положительных качествах, грамотно превращая в плюсы возможные несоответствия должности. В-третьих, кадровые агентства не заканчивают свое сотрудничество с соискателями в случае, если от работодателя пришел отказ. Сотрудники агентства не только дадут исчерпывающую информацию о потенциальной компании - работодателе, но и обозначат те перспективы, которые сулит работа в ней. Ну и, в-четвертых, сотрудники кадровых агентств окажут необходимые консультационные услуги по профессиональной ориентации.

Я считаю, что политика на рынке труда представляет собой лишь набор сиюминутных мер, в то время как решаемые проблемы имеют постоянный характер и возникают регулярно, что требует постоянного внимания к ним[[44]](#footnote-44). Поэтому отечественная политика в сфере занятости должна перейти от сиюминутного решения кризисных ситуаций к устойчивым системным мерам. Мне кажется, что именно государство, в первую очередь, должно принять продуктивные меры по предотвращению негативных последствий мирового финансового кризиса в отношении рынка труда. Например, увеличить число предлагаемых рабочих мест, обеспечить социальную защищенность безработных, максимально поддержать предприятия, деятельность которых важна для экономики страны. Имея такую поддержку, рынок труда сможет безболезненно или с минимальными потерями выйти из-под влияния кризиса.

**Заключение.**

В данной работе был рассмотрен рынок труда как экономическая категория и особенности его развития в современной рыночной экономике. Я выполнила поставленные задачи данной работы. Я выяснила, что рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Уже в самом начале переходного периода в России были введены такие базовые институты, как минимальная заработная плата (МРОТ) и пособия по безработице, налоги на заработную плату (включая обязательные отчисления работодателей на социальные цели) и единая тарифная сетка для оплаты труда бюджетников, возникли объединения работодателей и были перестроены профсоюзы, заработала Трёхсторонняя комиссия как высший орган согласования интересов в социально-трудовой сфере. Трудовое законодательство было пересмотрено с целью его адаптации к новым рыночным реалиям, а в последующем институциональном строительстве широко использовались стандартные лекала, рекомендованные международными экономическими организациями (например, МОТ и ОЭСР).

Но как бы парадоксально ни выглядело в этом институциональном контексте поведение заработной платы, его нельзя считать аберрацией, чисто случайно возникшей на российском рынке труда. Оно устойчиво воспроизводилось и носило явно системный характер.

И на этапе спада, и на этапе подъема российский рынок труда функционировал как очень пластичный механизм. Однако природа и степень гибкости были у него при этом совершенно особыми. Можно сказать, что в российской экономике наблюдалась своего рода «гибкость наоборот»: вместо высокой эластичности занятости она демонстрировала чрезвычайно высокую гибкость заработной платы. В такой модели адаптации британский экономист Ричард Лэйард, наблюдавший за началом переходного процесса в России, еще в 1994 году увидел особый «российский путь». За прошедшие с тех пор годы эта модель не изменилась в своих фундаментальных проявлениях, приобретя со временем еще большую устойчивость.

Я также рассмотрела влияние кризиса на рынок труда. Рынок труда в России на протяжении последних лет стабильно рос вместе с ростом экономики. Повышались зарплаты специалистов и менеджеров, учителей, врачей, военных. Все уже успели привыкнуть к сложившейся тенденции, что сказалось на потреблении, не малая доля которого пришлась на покупки в кредит - покупались квартиры, машины, бытовая техника и электроника. Растущий рынок труда породил рост благосостояния, к которому россияне быстро успели привыкнуть. Однако финансовый кризис, который неожиданно для большинсва граждан пришел в Россию осенью 2008 года, изменил все.

Больше всего от кризиса пострадал финансовый сектор, строительство, ритейл и закредитованные производственные компании (металлургия, автопром). Поэтому брокеры, финансовые аналитики, консультанты по кредитованию, менеджеры девелоперских проектов и другие профильные специалисты рынку не требуются. Традиционно в периоды кризисов, рынок труда России, в отличие от западных стран, демонстрирует интересную особенность. Вместо повсеместного [сокращения персонала](http://www.economic-crisis.ru/sokrashenie-personala), российские компании сокращают заработные платы сотрудников. Таким образом удается сохранить рабочие места и специалистов, а также избежать серьезных потрясений в социальной сфере.

Также я предложила возможные антикризисные меры для стабилизации рынка. Я выделила особую российскую модель рынка труда, ее особенности и предполагаемое функционирование в условиях мирового финансового кризиса.

Поэтому можно сказать о том, что цель данной курсовой работы - рассмотреть рынок труда и особенности его развития в современной российскойэкономике, - достигнута успешно.

**Список использованных источников и литературы.**

1. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: Учебник. – Москва, 2005 г.
2. Видяпин В.И., Добрынин А.И. и др. Экономическая теория: Учебник. – Москва, 2000 г.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – Москва, 2007 г.
4. Ивашковский С.Н. Микроэкономика: Учебник. – Москва, 2002 г.
5. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учебное пособие для студентов. – Москва, 1998 г.
6. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – Москва, 2007 г.
7. Савин К.Н. Экономическая теория: введение в экономический анализ: Курс лекций. – Тамбов, 2006 г.
8. Сажина М.А. Экономическая теория: учебник для вузов. – Москва,2007 г.
9. Селищев А.С. Микроэкономика. – СПб, 2002 г.
10. Лесюк Л.В. Либо пособие, либо зарплата. // В курсе правового дела. – 2008. - №1. – с. 40-41.
11. Жигастова Т.М.// Роструд об ошибках работодателей в условиях кризиса// В курсе правового дела. – 2009. - №7. - с.16-20.
12. Курушин А.А. «Антикризисные меры» или ошибки работодателей // В курсе правового дела. – 2009. - №5. – с.66-72.
13. Негребецкая О.В, Изменения в системе оплаты труда // Зарплата. – 2008. - №10. - с. 44-55.
14. С.В.Васильева. Трудовой договор // Зарплата. - 2008. - №11 - с.93-103.
15. Навой А. Российские кризисы образца 1998 и 2008 годов: найди 10 отличий // Вопросы экономики. – 2009. - №2. с.24-38.
16. Кабулова М. Итоги «зарплатной» борьбы // Практическая бухгалтерия. – 2007. - №12. - с. 24-26.
17. Полетаева Е. Кадровый вопрос // Практическая бухгалтерия. – 2008.- №1. – с. 42-44.
18. Дробыш В., Чижов Б. Учет заработной платы // Главбух. – 2008. - №21. – с.60-65.
19. Ракова Е. Создаем службу охраны труда // Расчет. – 2006. - №12. - с.108-109.
20. Гудилина Ю. Поиск работы до седьмого пота // Расчет. – 2008. - №10. - с.70-72.
21. Молодчик М.А. Качество трудовых ресурсов // Экономический анализ. Теория и практика. – 2009. - №4. – с.33-41.
22. Рогаева А.В. Концепция регулирования заработной платы // Экономический анализ. Теория и практика. – 2009. - №4. – с.27-32.
23. Климова Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда // Экономический анализ. Теория и практика. – 2009. - №5. – с.2-7.
24. <http://vmeste.er.ru/press/press_684.html> // Арт Я. Уханова Ю. Кризис отрегулирует рынок труда?
25. <http://www.keywork.ru/journal/237.php> // Антикризисные меры для рынка труда
26. <http://krizis-kopilka.ru/archives/2160> // Кризис и рынок труда: что будет дальше?
27. [http:](http://www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html) //www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html // Когосова А. PwC: текущая ситуация на рынке труда
28. http: //www.rb.ru/inform/97877.html
29. <http://www.economic-crisis.ru/rynki-crizis/krizis-rynok-truda-rossii.html> // Рынок труда в России. Что несет 2009 год?
30. <http://www.ubo.ru/articles/?cat=114&pub=2362> // **Юлия Балашова.** [Что происходит на российском рынке труда](http://www.ubo.ru/articles/?cat=114&pub=2362)
31. <http://www.ubo.ru/articles/?cat=114&pub=2399> // **Татьяна Юрасова.** [Переворот на рынке труда. Кто сейчас востребован, а кто нет](http://www.ubo.ru/articles/?cat=114&pub=2399)
32. <http://www.ubo.ru/articles/?cat=114&pub=2457>// **Анастасия Таршилова.** [Изменения на рынке труда интересны, забавны и поучительны](http://www.ubo.ru/articles/?cat=114&pub=2457)
33. http://www.mirkrizis.ru/finansovyj-krizis-i-uvolneniya // Финансовый кризис и увольнения
34. <http://www.marketologi.ru/lib/murzaeva/3sides.html> // Мурзаева Анна. Кризис и рынок труда. Трехсторонний взгляд: кандидаты, работодатели, кадровые агентства
35. <http://www.mirkrizis.ru/finansovyj-krizis-i-bezrabotica-v-rossii> // Финансовый кризис и безработица в России.
36. http://www.jobtrends.ru/2008/11/10\_nenujnyh\_profess // [Самые бесполезные профессии в условиях кризиса](http://www.jobtrends.ru/2008/11/10_nenujnyh_professi/)
37. [http://planetahr.ru/publication/2772](http://planetahr.ru/publication/2772?nocookies) // Особенности текущего экономического кризиса и его влияние на рынок труда в России.
38. <http://www.echonedeli.ru> // Капелюшников Р. Российский рынок труда в условиях кризиса.

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – Москва, 2007 г. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ивашковский С.Н. Микроэкономика: Учебник. – Москва, 2002 г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – Москва, 2007 г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учебное пособие для студентов. – Москва, 1998 г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Видяпин В.И., Добрынин А.И. и др. Экономическая теория: Учебник. – Москва, 2000 г. [↑](#footnote-ref-5)
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – Москва, 2007 г. [↑](#footnote-ref-6)
7. Сажина М.А. Экономическая теория: учебник для вузов. – Москва,2007 г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Булатов А.С. Экономика: Учебник. – Москва, 2002 г. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ивашковский С.Н. Микроэкономика: Учебник. – Москва, 2002 г. [↑](#footnote-ref-9)
10. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – Москва, 2007 г. [↑](#footnote-ref-10)
11. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учебное пособие для студентов. – Москва, 1998 г. [↑](#footnote-ref-11)
12. Видяпин В.И., Добрынин А.И. и др. Экономическая теория: Учебник. – Москва, 2000 г. [↑](#footnote-ref-12)
13. Видяпин В.И., Добрынин А.И. и др. Экономическая теория: Учебник. – Москва, 2000 г. [↑](#footnote-ref-13)
14. Колосницына М.Г. Экономика труда. Учебное пособие для студентов. – Москва, 1998 г. [↑](#footnote-ref-14)
15. Остапенко Ю.М. Экономика труда. – Москва, 2007 г. [↑](#footnote-ref-15)
16. Булатов А.С. Экономика: Учебник. – Москва, 2002 г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Сажина М.А. Экономическая теория: учебник для вузов. – Москва,2007 г. [↑](#footnote-ref-17)
18. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: Учебник. – Москва, 2005 г. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ивашковский С.Н. Микроэкономика: Учебник. – Москва, 2002 г [↑](#footnote-ref-19)
20. http: //www.rb.ru [↑](#footnote-ref-20)
21. Там же [↑](#footnote-ref-21)
22. [http:](http://www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html) //www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html // Когосова А. PwC: текущая ситуация на рынке труда [↑](#footnote-ref-22)
23. <http://www.echonedeli.ru> // Капелюшников Р. Российский рынок труда в условиях кризиса. [↑](#footnote-ref-23)
24. [http:](http://www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html) //www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html // Когосова А. PwC: текущая ситуация на рынке труда [↑](#footnote-ref-24)
25. Кабулова М. Итоги «зарплатной» борьбы // Практическая бухгалтерия. – 2007. - №12. - с. 24-26. [↑](#footnote-ref-25)
26. Дробыш В., Чижов Б. Учет заработной платы // Главбух. – 2008. - №21. – с.60-65. [↑](#footnote-ref-26)
27. <http://www.echonedeli.ru> // Капелюшников Р. Российский рынок труда в условиях кризиса. [↑](#footnote-ref-27)
28. [http:](http://www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html) //www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html // Когосова А. PwC: текущая ситуация на рынке труда [↑](#footnote-ref-28)
29. <http://www.echonedeli.ru> // Капелюшников Р. Российский рынок труда в условиях кризиса. [↑](#footnote-ref-29)
30. Рогаева А.В. Концепция регулирования заработной платы // Экономический анализ. Теория и практика. – 2009. - №4. – с.27-32 [↑](#footnote-ref-30)
31. [http:](http://www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html) //www.rb.ru/preleases/press/2009/04/07/173605.html // Когосова А. PwC: текущая ситуация на рынке труда [↑](#footnote-ref-31)
32. [http://planetahr.ru/publication/2772](http://planetahr.ru/publication/2772?nocookies) // Особенности текущего экономического кризиса и его влияние на рынок труда в России [↑](#footnote-ref-32)
33. Гудилина Ю. Поиск работы до седьмого пота // Расчет. – 2008. - №10. - с.70-72. [↑](#footnote-ref-33)
34. http: //www.rb.ru [↑](#footnote-ref-34)
35. Там же [↑](#footnote-ref-35)
36. Навой А. Российские кризисы образца 1998 и 2008 годов: найди 10 отличий // Вопросы экономики. – 2009. - №2. с.24-38. [↑](#footnote-ref-36)
37. <http://krizis-kopilka.ru/archives/2160> // Кризис и рынок труда: что будет дальше? [↑](#footnote-ref-37)
38. <http://www.marketologi.ru/lib/murzaeva/3sides.html> // Мурзаева Анна. Кризис и рынок труда. Трехсторонний взгляд: кандидаты, работодатели, кадровые агентства [↑](#footnote-ref-38)
39. <http://vmeste.er.ru/press/press_684.html> // Арт Я., Уханова Ю. Кризис отрегулирует рынок труда [↑](#footnote-ref-39)
40. http://www.jobtrends.ru/ [↑](#footnote-ref-40)
41. http://vmeste.er.ru/press/press\_684.html [↑](#footnote-ref-41)
42. <http://www.marketologi.ru/lib/murzaeva/3sides.html> // Мурзаева Анна. Кризис и рынок труда. Трехсторонний взгляд: кандидаты, работодатели, кадровые агентства [↑](#footnote-ref-42)
43. <http://krizis-kopilka.ru/archives/2160> // Кризис и рынок труда: что будет дальше? [↑](#footnote-ref-43)
44. http://www.keywork.ru/journal/237.php [↑](#footnote-ref-44)