

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»  
(ФГБОУ ВПО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»)

Кафедра экономики и управления

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

на тему:

### **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА**

Выполнена: студентом 5 курса  
Группы 5 "В"  
очной формы обучения  
специальности "Профессиональное обучение  
(экономика и управление)  
факультета Технологий и бизнеса  
Гаджиевым Анаром Ильгаровичем

**Работа выполнена на факультете Технологий и бизнеса ТГПУ им. Л.Н.  
Толстого**

Научный руководитель – Гришина Светлана Анатольевна, кандидат технических наук, доцент кафедры "Экономики и управления".

(Дата)

(Подпись)

**Работа допущена к защите:**

Заведующий кафедрой

"Экономика и управление"

Л.Е. Басовский

(Дата)

(Подпись)

**Рецензенты:**

Романова Анна Александровна, генеральный директор ИП «РиЧ»

(Дата)

(Подпись)

Защита состоится « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

в учебном корпусе № 4 ТГПУ им. Л.Н. Толстого, ауд. №

\_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ часов.

Декан факультета ТиБ

Потапов А.А.

(Дата)

(Подпись)

УТВЕРЖДАЮ  
заведующий кафедрой  
«Экономика и управление»  
Басовский Л.Е.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

### ЗАДАНИЕ

по выполнению выпускной квалификационной работы  
студента группы 5В факультета технологий и бизнеса  
Гаджиева Анара Ильгаровича

1. Тема: Современное состояние и тенденции развития рынка труда.
2. Исходные данные к работе: целевая программа "Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 гг.", данные Госкомстата РФ.
3. Вопросы, подлежащие разработке:
  - ✓ Рассмотреть теоретические аспекты рынка труда;
  - ✓ Проанализировать и дать оценку ситуации на рынке труда Тульской области.
  - ✓ Разработать комплекс рекомендаций по улучшению ситуации на рынке труда.
4. Консультации по дипломной работе: согласно графику проведения консультаций.
5. Дата выдачи задания:
6. Руководитель: к.т.н., доц. Гришина С.А.
7. Задание принял к исполнению:

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
Глава 1. СУЩНОСТЬ РЫНКА ТРУДА, ЕГО ТИПОЛОГИЯ И СТРУКТУРА .....	10
1.1. Рынок труда: сущность, содержание и структура .....	10
1.2. Типология рынка труда .....	16
1.3. Особенности современного рынка труда .....	21
1.4. Спрос и предложение на рынке труда .....	27
1.5. Равновесие на рынке труда и равновесная ставка заработной платы .....	32
1.6. Дифференциация ставок заработной платы.....	34
Глава 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ.....	40
2.1. Исследование динамики и структуры занятости населения.....	40
2.2. Анализ тенденций изменения безработицы на рынке труда.....	44
2.3. Анализ заработной платы населения Российской Федерации... ..	45
2.4. Анализ рынка труда на примере Тульской области.....	46
2.5. Основные направления по повышению эффективности функционирования рынка труда .....	61
Глава 3. ПУТИ И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ г. ТУЛА .....	64
3.1. Анализ долгосрочной целевой программы "Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы" .....	64
3.2. Прогнозирование ситуации на рынке труда на основе статистических данных.....	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	81
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ .....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 .....	87
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 .....	88
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	89

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы определяется тем, что развитие экономики, повышение эффективности производства, устойчивый экономический рост не в последнюю очередь связаны с воспроизводством рабочей силы, тенденциями развития занятости населения России и её регионов. В свою очередь, формирование занятости в средне- и долгосрочной перспективе обусловлено изменениями в динамике и структуре производства, параметрами финансово-кредитной и инвестиционной политик, мерой участия государства в регулировании воспроизводства населения и трудовых ресурсов.

Обострение ситуации на рынке труда РФ, вызванное влиянием экономического спада, усугубилось отсутствием регулирующих воздействий государства в сфере предложения рабочих мест из-за свертывания инвестиционных программ. В условиях кризиса многие современные отрасли, в особенности наукоемкие производства, требующие высокой квалификации исполнителей и в то же время высоких затрат, в большей степени подвержены разрушению и кадровой деградации, чем более традиционные производства. [3]

Стоит задача воссоздания кадрового потенциала страны. Поэтому проблемы занятости, безработицы, движения населения и трудовых ресурсов, развития системы подготовки и переподготовки кадров все более актуальны на современном этапе развития страны.

Реформирование российской экономики, ее структурная перестройка и выход на путь устойчивого экономического роста особенно остро ставят проблемы согласованного развития основных факторов производства. Решение этих проблем должно быть направлено на обеспечение: а) эффективной занятости населения страны и ее регионов, иными словами, на достижение соответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением; б) эффективного использования труда; в) согласованности процессов формирования занятости и ее структурных характеристик с демографическим

развитием; г) совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров.

Современные макроэкономические проблемы анализа, прогнозирования и управления динамикой занятости, ее структурными характеристиками и рынком труда должны рассматриваться в контексте многообразия прямых и обратных связей с другими важнейшими макроэкономическими и демографическими процессами, происходящими сегодня в России. Это, в свою очередь, будет способствовать решению чрезвычайно актуальной для России задачи согласования политики занятости и регулирования рынка труда, демографической, инвестиционной, финансовой, промышленной и других политик.

Основой этого является перспективный средне- и долгосрочный прогноз социально-экономического развития страны и ее регионов. Динамика занятости, ее структурные характеристики в значительной степени зависят от решений, принимаемых в области развития отраслей, инвестиционных, финансовых программ, политики доходов, развития системы образования и др. Они (решения), в свою очередь, должны быть взаимосвязаны с состоянием занятости как в целом по экономике, так и в отраслевом и региональном разрезе. Это позволит проводить активную и результативную политику занятости и регулирования рынка труда. [2]

В области формирования территориальной структуры занятости особенно важно решение проблем, связанных с миграционными процессами: внутренней миграцией, миграционным обменом со странами бывшего СССР и выбытием населения из РФ.

Опыт анализа, моделирования и прогнозирования социально-демографических аспектов процесса миграции, накопленный у нас в стране, остается невостребованным. Специфика формирования региональной занятости и взаимосвязи локальных рынков труда должна стать неотъемлемой частью анализа общероссийского рынка труда, а также прогноза развития и программы поддержания занятости населения России.

В отечественной науке развитие экономико-математических методов и моделей исследования проблем воспроизводства трудовых ресурсов, занятости населения отставало от прогресса инструментальных средств моделирования в других областях экономической теории и практики. Необходимо констатировать, что и сегодня исследований в рассматриваемой области чрезвычайно мало. [3]

Данной работой предполагается восполнить недостаток теоретических и практических исследований в области макроэкономического анализа и прогнозирования динамики занятости населения и рынка труда, а также их территориальной и отраслевой структуры.

Использование предлагаемого в работе инструментария позволяет разработать несколько вариантов прогноза развития занятости населения, а также ее территориальной и отраслевой структуры на перспективу. Ценность подобного рода расчетов существенно возрастает при системном подходе к моделированию и прогнозированию российской экономики. Результаты представленного исследования интегрированы в работы по среднему и долгосрочному прогнозу социально-экономического развития РФ и ее регионов, проводимые в ИНП РАН. Таким образом, становится возможным прогнозирование динамики рынка труда, занятости населения и ее структур во взаимозависимости с основными макроэкономическими факторами, а также с учетом демографических, в частности, миграционных, процессов, оказывающих существенное влияние на предложение рабочей силы.

Цель и задачи исследования. Цель работы состоит в развитии методологии и методических подходов к анализу, прогнозированию и регулированию динамики занятости и рынка труда во взаимообусловленности и взаимосвязи с современными макроэкономическими и демографическими тенденциями развития РФ.

В этой связи в работе необходимо было решить следующие конкретные задачи:

1. Сформировать ряд расчетных статистических показателей в условиях неполноты исходной информации.

2. Построить прогнозные балансы трудовых ресурсов РФ, в частности Тульской области.

4. Оценить перспективы развития рынка труда РФ путем моделирования и прогнозирования взаимосвязанного изменения текущего спроса на рабочую силу и ее предложения в целом по РФ.

Объектом исследования является динамика и структура (территориальная и отраслевая) занятости и рынка труда РФ во взаимосвязи с другими социально-экономическими явлениями и процессами переходного периода российской экономики.

Предмет исследования — методологические принципы и методы комплексного анализа, прогнозирования и регулирования динамики занятости и рынка труда во взаимосвязи макроэкономических, социальных, демографических и иных процессов развития экономики.

Методологическими и теоретическими основами исследования стали научные труды в области макроэкономики, проблем воспроизводства, теоретические и прикладные работы по моделированию экономической динамики, по проблемам занятости и рынка труда, демографии, прогнозирования и регулирования социально-экономических процессов. В работе использованы принципы системного подхода для выявления направлений анализа, совершенствования технологии прогнозирования, форм и методов управления занятостью и рынком труда. В работе был произведен упор на достижения в области экономико-математического моделирования, балансового и статистических методов, использовались методы графического анализа.

Информационной базой исследования стали данные Госкомстата РФ, нормативные документы и аналитические материалы органов исполнительной и законодательной власти и других исследовательских организаций в области макроэкономической динамики, проблем занятости и рын-

ка труда, материалы экономических и социологических обследований, информация периодической печати.

В работе использовались труды таких отечественных и зарубежных авторов, как Гелета И.В., Базылев Н.И., Колосова Р.П., Лайкам К., Рофе А.И., Остапенко Н.М., Чепурина М.Н, Киселёвой Е.А., Ильина Л.О., Волгина Н.А., Ю.Г. Одегова и др.

Дипломная работа состоит из введения, трех глав, заключения, а также списка литературы и приложений.

В первой главе моей работы рассмотрены теоретические основы рынка труда, его сущность, содержание и структура, типология, а так же особенности современного рынка труда.

Во второй главе был произведён анализ тенденций изменения безработицы на рынке труд, анализ заработной платы населения Российской Федерации, основные направления по повышению эффективности, а так же я проанализировал рынок труда на примере Тульской области. В конце каждого подраздела были сделаны определённые выводы.

Третья глава работы представляет собой анализ долгосрочной целевой программы "Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы" и прогнозирование ситуации на рынке труда на основе статистических данных, взятых с Госкомстата РФ.

## ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ ТРУДА, ЕГО ТИПОЛОГИЯ И СТРУКТУРА

### 1.1. Рынок труда: сущность, содержание и структура

Прежде, чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, то есть способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель – покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник – продавец ресурса труда. [28, с. 17] Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, то есть всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли - продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки – заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы.

Особенности рынка труда:

Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. В процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.

Одной из важнейших особенностей является цена труда, т. е. заработная плата.

Оплата труда подразделяется на два вида:

- а) номинальная – это сумма начисленной заработной платы.
- б) реальная – это заработная плата за вычетом налогов и удержаний, которую выдают работнику на руки.

Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.

Наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это, прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста. [23, с. 242]

Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

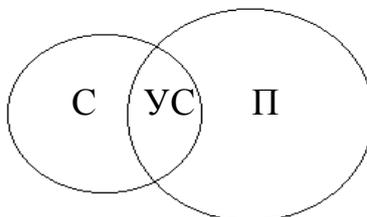
Рынок труда характеризуется рядом показателей:

- численность не занятого работой населения;
- состав безработного населения;
- уровень оплаты труда в регионе;
- движение кадров в регионе;
- влияние демографических процессов на ситуацию на рынке труда.

Товаром на рынке труда является рабочая сила, которая классифицируется на:

- высококвалифицированную;
- малоквалифицированную;
- не квалифицированную;
- рынок с ограниченным числом рабочей силы;
- рынок с избыточным числом рабочей силы.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную силу и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис. 1).



*Рис. 1. Совокупный рынок труда*

С – совокупный спрос на труд;

П – совокупное предложение труда;

УС – удовлетворенный спрос на труд.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд. Не пересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

$$ТР = СР - УС \quad (1)$$

СР – совокупный рынок труда;

ТР – текущий рынок труда.

Рынок труда тесно связан с торговыми рынками, но, кроме того, спрос на рабочую силу зависит и от состояния рынка капитала. Труд и капитал могут быть как взаимодополняющими, так и взаимозаменяемыми производственными факторами, поэтому любые изменения в цене капитала приводят к большим или меньшим переменам на рынке труда. В целом все три рынка функционируют в тесной взаимосвязи (рис. 2).

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

Открытый рынок труда - это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

Скрытый рынок труда - это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены. [20, с. 94]

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

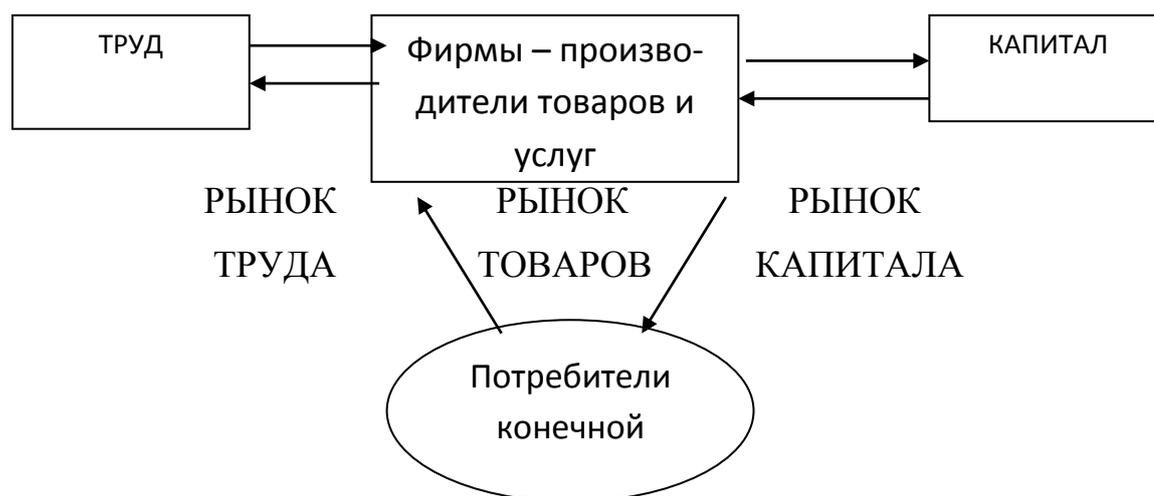
Работодатель - наниматель, который может быть представлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели.

Наемные работники - это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и других).

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов:

- отношения между наемными работниками и работодателями;
- отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);
- отношения между субъектами рынка труда и государством.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования. (Приложение 1).



*Рис 2. Взаимосвязь между рынками*

Человеческий фактор – решающий элемент общественного развития, поскольку труд был и остается основным источником увеличения материальных и духовных благ.

Труд как фактор производства, как товар – историческое понятие. В докапиталистическую эпоху он не имел товарной формы и выступал как социальная повинность человека. Лишь с переходом к капитализму, когда товарная форма организации производства становится господствующей, рабочая сила, экономические отношения в сфере использования разнообразных способностей людей претерпевают качественные изменения – становятся отношениями купли – продажи труда. [10, с. 72]

### ***Роль рынка труда.***

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Этот новый взгляд - свидетельство реального роста роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности.

Возрастание роли человеческого фактора в производстве подтверждено результатами экономических исследований ведущих американских ученых.

Начиная с 1929 года главным источником роста производительности труда и национального дохода США в триаде «труд - земля - капитал» является первый фактор, охватывающий совокупность образовательных, квалификационных, демографических и культурных характеристик рабочей силы. [18, с. 80]

Вложения средств в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы в условиях рыночной экономики. Не случайно прямые затраты частного бизнеса в США на все виды обучения возросли уже к началу 80-х годов до 30 млрд. долл., а полные частные и государственные затраты с учетом выплат компенсаций за время обучения достигли 100 млрд. долл.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает. Связано это с тем, что по мере расширения и углубления, особенно в последние два десятилетия, научно - технологической революции, освоения сложных технологий и распространения ЭВМ народное хозяйство уже не может обходиться без массовой творческой деятельности.

Впервые в истории производительные силы выходят на такой уровень развития, при котором их эволюция возможна лишь в условиях творческой активности работников значительной части профессий и широкого использования в сфере общественного труда новейших технических средств и сопутствующих им знаний. К рабочей силе начинают предъявляться совершенно новые, по сравнению с прошлым, требования: участие в развитии производства практически на каждом рабочем месте; обеспечение высокого качества быстро меняющейся по своим характеристикам и технологически все более сложной продукции; удержание низкой себестоимости изделий путем постоянного совершенствования методов производства; индивидуализация всех видов и форм производственного и непроизводственного обслуживания.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно-производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка

и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Интенсивная экономика, живущая в режиме периодического технологического и организационного обновления, постепенно превращается в экономику непрерывного развития, для которой характерно практически постоянное совершенствование методов производства, принципов управления, эксплуатационных характеристик товаров и форм обслуживания населения.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Речь идет о той или иной форме инициативы, производственной самостоятельности, стремлении к совершенствованию технологии и методов обслуживания населения.

Исследования показывают, что активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно - управленческого персонала, высококвалифицированных рабочих, работников услуг. Это ведущий отряд национальной рабочей силы, охватывающий в западных странах от 40 до 50 % занятых в народном хозяйстве. [9, с. 127]

## 1.2. Типология рынка труда

Рынок труда имеет сложное строение. 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 (у нас, 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. Они 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. [27, с. 315]

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 двум основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

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 стан-

дартных 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.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100 процентов 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. 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. 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. [26, с. 37]

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:

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.

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.

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.

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.

Контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным. [25, с. 413]

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.

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. [6, с. 368]

В основе формирования и развития международного рынка труда лежит ряд весомых обстоятельства: процесс интернационализации производства и специфическое капиталистическое восприятие рабочей силы в качестве одного из элементов в общем перечне затрат. Отчужденное отношение к труду как к безликому экономическому агрегату, изначально присущее капиталу, с еще большей силой проявляет себя с ростом масштабов производства, с его интернационализацией. Труд в его конкретном выражении оказывается уже на самых низших уровнях иерархии экономических забот.

Такое «безразличие» капитала к конкретным формам трудовых затрат придало ему со временем необычайную гибкость и мобильность и в то же время заставило постоянно искать выгодные, взаимозаменяемые источники труда. Сам процесс капиталистической интернационализации производства изначально определяется уже природой самого капитала. Еще К. Маркс предсказывал в свое время, что «действительная задача буржуазного общества – это создание нового рынка и производства, покоящегося на базисе этого рынка". В данном случае имеется в виду не только рынок товаров и капиталов, но и рынок рабочей силы, хотя Маркс напрямую об этом не говорит.

Таким образом рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

### 1.3. Особенности современного рынка труда

Одной из принципиальных особенностей современного западного рынка труда является значительная распространенность предпринимательской деятельности. Примерно каждый десятый работающий в США, Франции, Великобритании, каждый седьмой в Японии, каждый пятый в Италии является предпринимателем. Почти 2/3 из них возглавляют средние и мелкие предприятия, а каждый четвертый ведет дело, в котором занято 20 и менее человек.

Труд в условиях частной собственности, когда она является не враждебным и противостоящим человеку понятием, а полным или частичным личным достоянием, формирует особо важные качества рабочей силы, которые высоко ценятся на рынке труда и быстрее всего закрепляются в людях, облаченных ответственностью предпринимателя. Личное владение утверждает в человеке сознание и чувство ответственности за принадлежащую ему частицу национального богатства, развивает в нем социальный инстинкт сбережения материальных и духовных ценностей, желание их развивать и укреплять. Около 80% занятых в западных странах в той или иной форме выступают владельцами или совладельцами семейного дела, мелких, средних и крупных предприятий, обладателями акций фирм и корпораций.

Общий уровень квалификации трудовых ресурсов сегодня таков, что предпринимательством успешно занимаются представители практически всех профессий, причем рабочие в данном отношении держат пальму первенства. В 1990 году в США 23 % предпринимателей имели рабочие профессии, 18 % - обладали опытом управленческой работы, 18 % - были связаны с

торговлей, 15 % - с услугами, 16 % - имели высшее или научное образование различного профиля, 10 % - были фермерами.

Реальные основания для участия в развитии производства, независимо от профессионального статуса, имеют, прежде всего, получившие современное среднее специальное, высшее и научное образование, которое во всех своих звеньях обычно в первую очередь направлено на выявление и развитие творческих способностей учащихся. Указанное образование, не считая подавляющего большинства специалистов с высшим и средним специальным образованием и административно - управленческого персонала, в США в 1987г. имели 50 % торговых служащих - мужчин (30 % - женщин), 40 % административно - вспомогательного персонала (конторских служащих), 33 % - работников услуг (не считая специалистов), 24 % - рабочих высокой квалификации, 17 % - рабочих средней квалификации. [20, с. 61]

Чрезвычайно благоприятно на рынке труда сказывается развитие другого важного процесса - увеличение предприятий с коллективной формой собственности. В США, к примеру, в конце 80-х годов на таких предприятиях, в материальном производстве и услугах было занято 8-10 % трудящихся. Практика показывает, что предприятия с коллективной формой собственности имеют выше среднеотраслевых показатели качества продукции и производительности труда. Рабочие и служащие с большим воодушевлением участвуют в совершенствовании производства и, вместе с тем, в случае необходимости, легче соглашаются на компромиссы в области зарплаты и временного увеличения длительности рабочей недели. Подобные производственные коллективы успешнее участвуют в конкурентной борьбе и устойчивее в периоды конъюнктурных рыночных колебаний. Внимательнее и гуманнее решаются проблемы переквалификации, повышения профессионального уровня, сокращения штатов. С целью социальной защиты рабочих и служащих создаются дополнительные цеха, конкурентоспособные дочерние предприятия.

Для современного интеллектуального рынка труда не характерно авантюрно - эксплуатационное минутно-потребительское отношение к человеку, его возможностям, как совершенно не оправдавшее себя на практике. В масштабе экономики господствует многократно проверенный международной практикой, поощряемый во всех странах передовыми процветающими корпорациями принцип: «прежде чем с человека спрашивать, ему многое нужно дать». И потому современный рынок труда имеет мощную корневую систему. Он опирается на гигантские организационные структуры, охватывающие не только экономику, но и многочисленные государственные, общественные и частные институты, включая национальную систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации, институт семьи.

Существуют следующие модели рынка труда:

- система трудовых отношений;
- децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным;
- активная политика в области занятости.

***Система трудовых отношений:***

Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

***Децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным:***

На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирм работников. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому уровню безработицы. [11, с. 9]

***Активная политика государства в области занятости:***

В результате чего уровень безработицы минимальный. Главное направление политики на рынке труда - предупреждение безработицы. А не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения:

- ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;

- «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высоко прибыльные фирмы - ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;

- активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентных работников, для этого предприниматели получают значительные субсидии;

- поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить

его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков.

Их набор может включать следующие разновидности:

Демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;

Географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);

Социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);

Экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;

Психофизические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);

Поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и другие.

Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда. При его проведении особо выделяют сегменты, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе. Сегментация рынка труда изучается при помощи одно и многофакторных моделей.

### ***Функционирование рынка труда.***

Рынок выполняет ряд функций:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда, как между работодателями, так и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;

- осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка - это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевого); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной инфраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;

- равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она - неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают

независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура.

**Инфраструктура рынка труда** - это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, и другие, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных рабочих на рынке труда. [15, с. 16]

#### 1.4. Спрос и предложение на рынке труда

Рынок труда, как любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

**Субъектами спроса** на рынке труда выступают бизнес и государство, а **субъектами предложения** - домашние хозяйства.

На рынке совершенной конкуренции количество нанимаемых предпринимателями работников определяется двумя показателями - размером заработной платы и ценностью (в ее денежном выражении) предельного продукта труда. С увеличением количества нанимаемых работников происходит уменьшение величины предельного продукта (вспомним закон убывающей доходности). Привлечение дополнительной единицы труда прекратится тогда, когда предельный продукт труда в денежном выражении ( $MRP_L$ ) сравняется с величиной заработной платы.

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 спроса на труд возрастает. Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается в кривой спроса на труд (рис. 3).

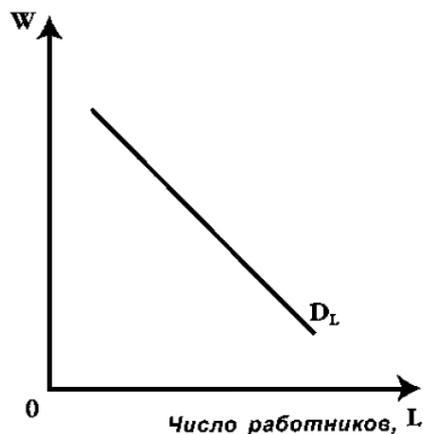


Рис. 3. Кривая спроса на труд

На оси абсцисс - величина требующегося труда ( $L$ ), а на оси ординат - ставка заработной платы ( $w$ ). [14, с. 247]

Каждая точка на кривой  $D_L$  показывает, какой будет величина спроса на труд при определенном уровне заработной платы. Конфигурация кривой и ее отрицательный наклон показывают, что более низкой заработной плате соответствует большая величина спроса на труд и наоборот.

Иначе обстоит дело с функцией предложения труда. Объем предложения труда также зависит от величины заработной платы, получаемой за производительные услуги. Как правило, продавцы на рынке труда в условиях совершенной конкуренции стремятся увеличить предложение в условиях роста заработной платы. Поэтому кривая предложения труда имеет положительный наклон (рис. 4).

Кривая предложения труда ( $S_L$ ) показывает, что при повышении заработной платы возрастает величина предложения труда, а при ее снижении объем предложения труда уменьшается. Совокупное предложение труда в обществе зависит от многих факторов, определяющих количество и качество предлагаемых услуг труда, среди которых важнейшими являются общая чис-

ленность населения страны и доля в нем экономически активного населения, средняя продолжительность рабочего дня, профессионально-квалификационный состав работников и др.

Прежде чем объединить оба графика - спроса и предложения труда - остановимся еще на двух явлениях, получивших название эффект замещения и эффект дохода. Действуют они и на рынке труда. Эти эффекты проявляются тогда, когда мы пожелаем выяснить, как отразится на предложении труда отдельного индивидуума повышение ставок заработной платы. На первый взгляд, предложение труда должно вырасти. Однако не будем торопиться с выводами - в игру вступают эффект замещения и эффект дохода.

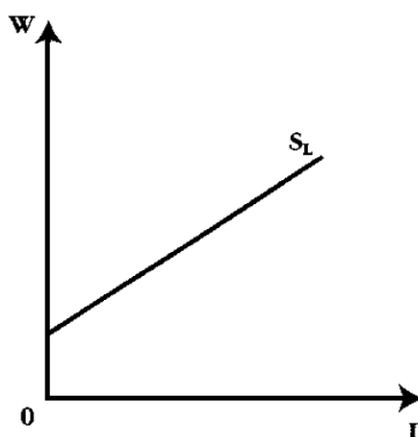


Рис. 4. Кривая предложения труда

На *рис. 5* изображена кривая, показывающая общее количество рабочего времени, которое согласен отработать конкретный работник при данной величине заработной платы. От обычной кривой предложения труда, иллюстрирующей ситуацию на национальном или отраслевом рынках труда, эта кривая отличается своей конфигурацией.

До точки I интересующая нас кривая показывает увеличение предложения труда при росте заработной платы, - она удаляется от оси ординат. Однако, пройдя точку I, кривая  $S_L$  меняет направление. Она сгибается и, принимая отрицательный наклон, снова приближается к оси ординат, показывая, на первый взгляд, парадоксальную ситуацию - уменьшение предложения

труда при дальнейшем росте заработной платы. Таким образом, увеличение заработной платы до определенных размеров ведет к росту предложения труда, которое после достижения максимального уровня ( $L_1$ ) начинает сокращаться вследствие дальнейшего роста заработной платы. Одна и та же причина - увеличение заработной платы приводит и к росту, и к сокращению предложения труда.

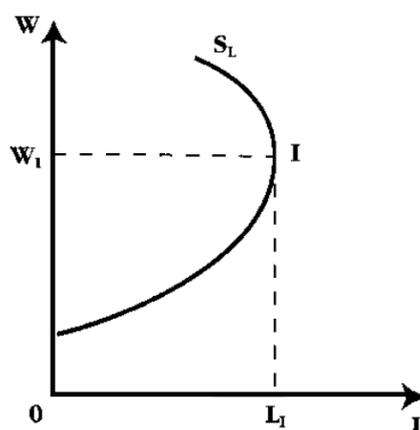


Рис. 5. Кривая индивидуального предложения труда

Поскольку при увеличении заработной платы каждый час отработанного времени лучше оплачивается, каждый час свободного времени воспринимается работником как возросший убыток, точнее, упущенная выгода. Эта выгода могла бы быть реализована при превращении свободного времени в рабочее - отсюда стремление заместить свободное время дополнительной работой. Соответственно, досуг замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Вышеописанный процесс получил название **эффекта замещения на рынке труда**. На приведенном на **рис. 5** графике эффект замещения проявляется до точки I, т. е. до начала движения кривой предложения труда влево, к оси ординат.

Эффект дохода противостоит эффекту замещения и становится ощутим при достижении работником определенного, достаточно высокого уровня материального благополучия. Когда проблемы с хлебом насущным решены, меняется и наше отношение к свободному времени. Оно перестает казаться

вычетом из заработной платы, а предстает полем для наслаждения и радости, тем более что высокая заработная плата позволяет обогатить и разнообразить досуг. Поэтому логичным является возникновение желания купить не только больше товаров, но и иметь большее количество свободного времени. А сделать это можно, лишь сократив предложение труда, купив свободное время не за наличные деньги, а за те деньги, которые могли бы быть получены при отказе от досуга в пользу дополнительной работы. После прохождения кривой  $S_L$  точки I эффект дохода становится преобладающим, что выражается в сокращении предложения труда при росте заработной платы, а практически в стремлении к переходу работника на сокращенный рабочий день или неделю, к получению дополнительных выходных дней и отпусков (в том числе за «свой счет»).

Вопрос о том, какой эффект (замещения или дохода) является более сильным при данном уровне заработной платы, не имеет точного ответа, поскольку определяется различной реакцией отдельных людей и групп людей на рост заработной платы. Для одного человека 3000 долл. в месяц - тот предел, после которого он не станет отрабатывать сверхурочные часы, даже если бы они оплачивались по более высоким ставкам. Для другого - и 10000 долл. в месяц недостаточно, чтобы предпочесть досуг дополнительной работе. Величина «всех денег» для каждого человека - сугубо индивидуальное понятие.

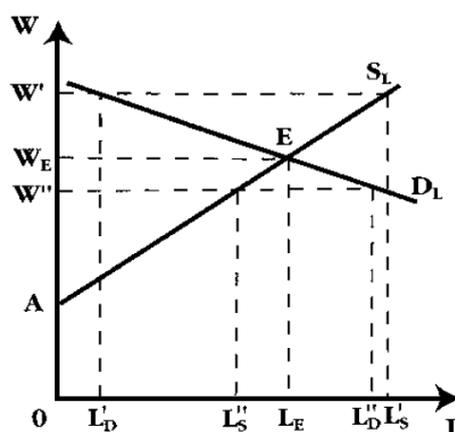
Участок с отрицательным наклоном кривой предложения характерен только для индивидуального предложения труда. На отраслевом уровне кривая предложения труда на всем своем протяжении будет иметь положительный наклон. Другими словами, для отраслевого предложения характерно преобладание эффекта замещения. Даже если для отдельных субъектов более высокие ставки заработной платы могут послужить стимулом для сокращения предложения своих трудовых услуг и увеличению своего досуга, то для других лиц высокая ставка заработной платы послужит сигналом для увеличения предложения труда. Более того, высокие ставки заработной платы могут привлечь работников из других отраслей.

### 1.5. Равновесие на рынке труда и равновесная ставка заработной платы.

Из *рис. 6* видно, что точка  $E$  – точка пересечения кривой спроса на труд и кривой предложения труда. Этой точке 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 любой другой величине заработной платы, отличной от  $w_E$ , равновесие на рынке труда нарушается. При совпадении спроса и предложения труда **заработная плата выступает как цена равновесия на рынке труда**.



*Рис. 6. Равновесие на рынке труда*

В случае превышения ставкой заработной платы уровня равновесной (случай  $w'$ ) предложение на рынке труда ( $0 - L_S'$ ) превышает спрос ( $0 - L_D'$ ). В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, рабочих мест не хватает для всех желающих продать свой труд при заработной

плате  $w'$ . Возникает избыток предложения труда, измеряемый отрезком  $L_D' - L_s'$  на оси абсцисс. [14, с. 251]

В случае снижения заработной платы по сравнению с равновесной (например, до уровня  $w''$ ) спрос на рынке труда ( $0 - L_D''$ ) превышает предложение ( $0 - L_s''$ ) на величину  $L_s'' - L_a''$ . В результате этого образуются незаполненные рабочие места вследствие нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Обе эти ситуации (безработица и наличие незанятых рабочих мест) в условиях рынка совершенной конкуренции не могут быть устойчивыми, они подвергаются коррекции со стороны рыночных механизмов в направлении восстановления положения полной занятости.

Действительно, если предложение труда больше спроса на него вследствие установления ставки заработной платы выше равновесного уровня, появляются безработные, готовые предложить свой труд по более низкой цене, на которую вынуждены согласиться и те, кто занят в производстве, чтобы не потерять свои рабочие места. Предприниматели готовы нанять большее количество труда, но при условии снижения заработной платы. Таким образом, тенденция к снижению заработной платы складывается как со стороны предложения труда, так и со стороны спроса на труд.

В том же случае, когда спрос на труд превышает его предложение из-за снижения ставки заработной платы по сравнению с ее равновесным значением, наблюдается иная картина. Работодатели, чтобы заполнить пустующие рабочие места, готовы повысить заработную плату. Благодаря такому повышению расширяется круг работников, готовых предложить свой труд.

Как в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости.

Колебания спроса на труд и предложения труда позволяют в самом общем виде дать ответ на вопрос о том, почему высока или низка заработная плата.

### 1.6. Дифференциация ставок заработной платы.

Размер заработной платы зависит от качества труда, квалификации и профессиональной подготовки, которые влияют на размер предельного продукта труда. Например, наиболее высокие заработки в странах с развитой рыночной экономикой наблюдаются у таких специалистов, как юристы, врачи, преподаватели: их труд требует больших затрат на обучение, которые становятся оправданными лишь при условии их последующей компенсации из заработной платы. Размер ставок заработной платы для профессий, не требующих специальной подготовки, как правило, ниже, а эластичность предложения трудовых услуг - выше, поскольку контингент продавцов не ограничен необходимостью получения специальной подготовки. В результате для рынка труда характерно наличие **неконкурирующих друг с другом групп работников**, что иллюстрирует *рис. 7*.

На графике представлены ситуации для двух - на самом деле их гораздо больше - неконкурирующих между собой групп работников. Одна группа представлена квалифицированными работниками (например, юристами), а другая - неквалифицированными (например, дворниками). Кривая предложения первой группы ( $S_K$ ) расположена значительно выше кривой предложения второй группы ( $S_H$ ) и отличается меньшей эластичностью в силу причин, отмеченных в предыдущем абзаце. Поэтому равновесная ставка заработной платы юристов ( $w_K$ ) выше равновесной ставки заработной платы дворников ( $w_H$ ).

Различные виды работ могут быть более или менее привлекательными для человека - значит, заработная плата должна стимулировать выполнение менее приятных (грязных, тяжелых, опасных для здоровья), но необходимых для общества работ. Такая дифференциация в заработной плате, которая вызывается необходимостью компенсировать нематериальные различия в характере самого труда, называется **уравнивающими, или компенсационными (компенсирующими), различиями**. Поэтому более высокие ставки заработной платы складываются в отраслях химической промышленности, ме-

таллургии, других отраслях, отличающихся тяжелыми условиями труда. Более того, одинаковые услуги труда могут по-разному оцениваться в зависимости от условий, в которых протекает сам трудовой процесс. Это объясняет, например, повышенные ставки заработной платы бурильщиков, действующих на морских платформах или в условиях вечной мерзлоты, по сравнению с соответствующими ставками бурильщиков, работающих в более комфортных условиях.

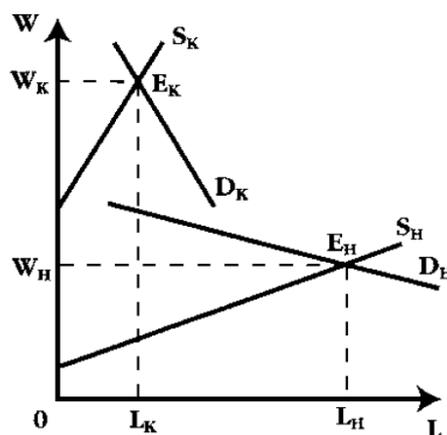


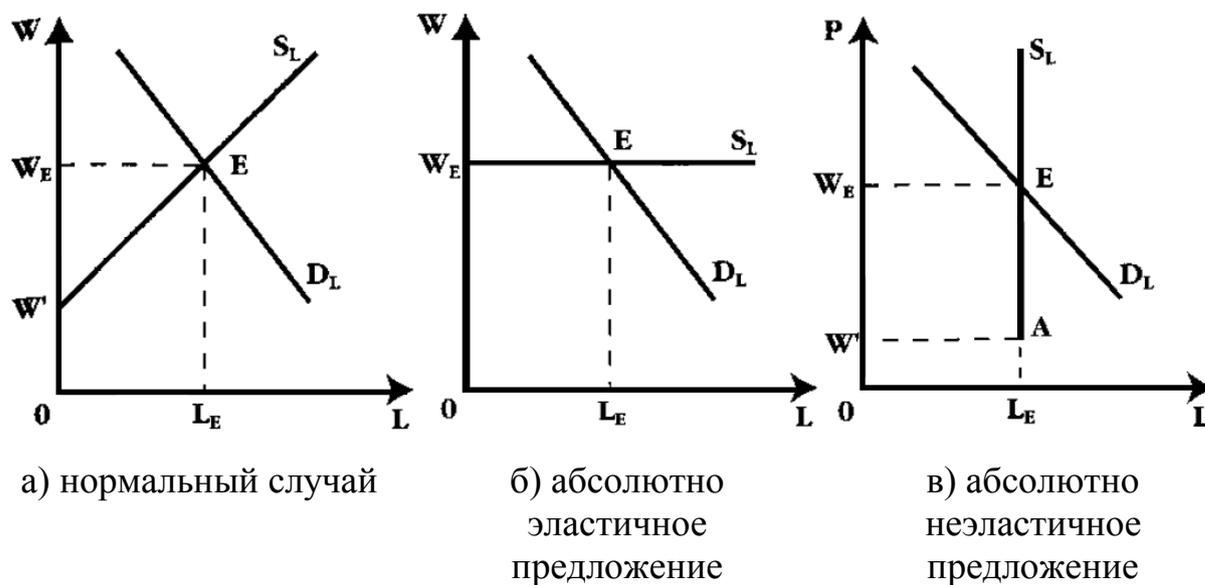
Рис. 7. Неконкурирующие группы на рынке труда

Существуют и такие различия в характере труда и в размерах заработков, которые не относятся к типу уравнивающих различий. Это различия, вытекающие из объективных качественных особенностей, - разных способностей людей, таланта. Ставки заработной платы для таких групп людей должны быть различными: в доходах особо талантливых специалистов содержится элемент ренты. Казалось бы, причем здесь рента, которую в обычном понимании связывают с платой за пользование землей? Но нам предстоит выяснить природу экономической ренты в современном ее понимании.

Доходы работников наемного труда содержат два компонента. Первый - так называемая **удерживающая заработная плата**, или **плата за переход**. Второй компонент - **экономическая рента**. В самом общем виде экономическая рента определяется как доход от фактора, отличающегося неэластичным предложением. Однако элемент ренты содержится и в тех случаях,

когда предложение фактора эластично, за исключением бесконечно эластичного предложения. [14, с. 253]

На *рис. 8* показано соотношение между удерживающей заработной платой и экономической рентой в трех различных случаях.



*Рис. 8. Удержание заработной платы и экономическая рента на рынке труда*

Будут ли работники получать экономическую ренту, и в каком объеме - зависит от эластичности предложения труда.

Экономическая рента представляет собой **плату, превышающую издержки альтернативного использования ресурса**. На рынке труда - это выплаты, превышающие удерживающую заработную плату. Здесь уместно провести аналогию с излишком потребителя и, излишком производителя. Графически напрашивается аналогия с излишком производителя и экономической рентой. Вспомним, что излишек производителя представляет собой область, ограниченную осью ординат, линией цены и участком кривой предложения, вплоть до точки равновесия. Владельцы фактора производства (труда) получают то, что можно назвать излишком владельца ресурса, или экономической рентой.

В случае а) экономическая рента представляет собой площадь треугольника  $w'w_EE$ .

В случае б) и в) мы сталкиваемся с экстремальными случаями.

На *рис. 8а* вся заработная плата представлена прямоугольником  $0w_EEL_E$ , где фигура  $0w'EL_E$  представляет собой удерживающую заработную плату. Каждая точка на кривой предложения труда показывает ту минимальную плату, которую готов получить работник за услуги своего труда.

На *рис. 8б* кривая предложения труда абсолютно эластична. В таком случае весь доход работников (площадь  $0w_EEL_E$ ) представляет собой удерживающую заработную плату и экономическая рента отсутствует. Очевидно, это ситуация совершенно мобильного рынка труда, представленного, скорее всего, низкоквалифицированными работниками. Такие экономические субъекты могут с легкостью менять место работы (поработал грузчиком, потом - разносчиком газет, потом занялся мытьем полов и т. д.).

Другой исключительный случай - совершенно неэластичное предложение труда (*рис. 8в*). Кривая предложения услуг уникального ресурса (например, известнейшей топ-модели) выглядит как линия, перпендикулярная к оси абсцисс, и показывает совершенно неэластичное предложение. Это означает, что отсутствуют издержки альтернативного использования ресурса (они равны нулю). Вся площадь  $0w_EEL_E$  представляет собой экономическую ренту. Строго говоря, и в этом последнем случае существует своеобразная плата за непереход, а, точнее, за появление на рынке владельца уникального ресурса. Ее ставка составит  $w'$  - ведь задаром никто на подиум не выйдет. Линия предложения в этом случае примет вид  $w'AS_L$ , а общий доход владельца фактора -  $0w_EEL_E$ , который состоит из платы за непереход (площадь  $0w'AL_E$ ) и экономической ренты (площадь  $w'w_EEA$ ).

Величина экономической ренты, получаемой топ-моделью, будет зависеть исключительно от величины спроса на услуги этого специфического вида труда. Размер ренты может колебаться в широких пределах в зависимости от положения кривой спроса. Так, выход из моды худых манекенщиц

может вплоть до нуля сократить ренту, получаемую топ-моделями с хрупким телосложением.

Дифференциация в размерах заработной платы - явление объективное, поскольку расширяется профессиональный состав работников, и миграция между группами лиц разных профессий не может быть абсолютно беспрепятственной. Для более полного представления о количественных различиях в получаемых наемными работниками доходах следует упомянуть о человеческом капитале.

*Человеческий капитал* - это мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Он формируется как врожденными, так и благоприобретенными качествами человека, при этом граница между ними является достаточно проницаемой. Так, например, здоровье, физическая сила, способности и таланты содержат как врожденный компонент, так и приобретенный путем физических и психологических упражнений, обучения и т. п. Расходы, связанные с формированием человеческого капитала, несут сами работники, работодатели и государство. Среди инвестиций в человеческий капитал различаются расходы на образование, здравоохранение и мобильность работника, т. е. затраты на смену места работы.

Человеческий капитал рассматривается в экономической теории как запас человеческих качеств, формируемый в течение всей жизни индивида. Инвестиции в человеческий капитал приносят работникам поток доходов. Соизмерение растянутого по времени потока доходов и размеров инвестиций лежит в основе принятия рационально мыслящим субъектом решения о целесообразности вложений в человеческий капитал.

Анализ совершенной конкуренции на рынке труда говорит о невозможности сколько-нибудь продолжительной безработицы.

Наличие же устойчивой безработицы может свидетельствовать лишь об одном, - о том, что на рынке труда отсутствуют условия совершенной конкуренции: свободный перелив ресурсов на различных сегментах рынка труда, гибкая заработная плата, совершенная информация и т. п. Все это спо-

способствует устойчивости отклонения заработной платы вверх от ее равновесного значения. При этом, как говорилось ранее, часть трудящихся оказывается в положении безработных. О наличии вне конкурентных факторов на рынке труда говорит, например, тот факт, что в последние десятилетия рост безработицы во многих промышленно развитых странах не приводил к снижению заработной платы и установлению полной занятости. [14, 257]

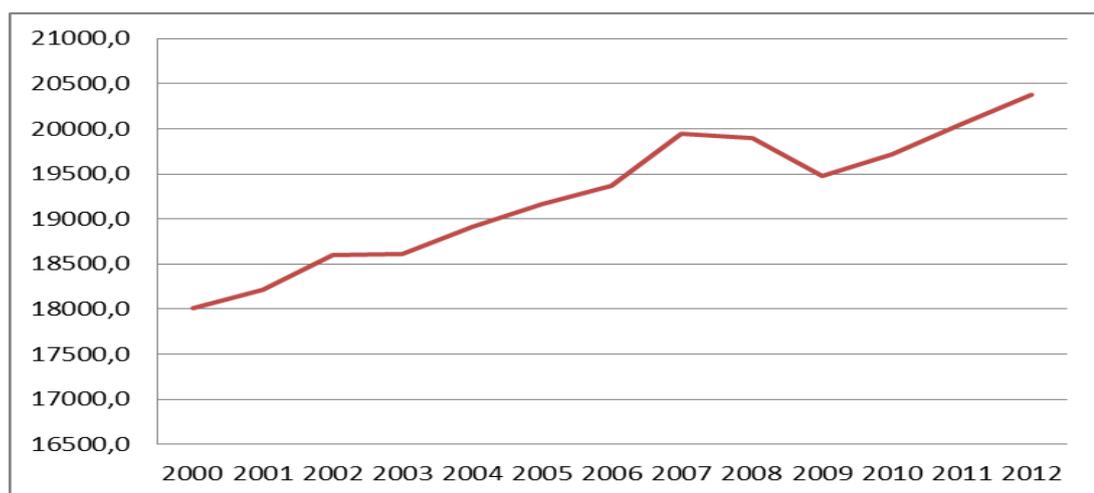
## Глава 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИИ

### 2.1 Исследование динамики и структуры занятости населения

В современных условиях одной из основных проблем, стоящих перед Россией, является повышение социально-экономической стабильности, поиск и выявление ресурсов и факторов ускорения экономического развития. В этом процессе должны быть задействованы все сферы и сектора современной экономики.

Экономическое развитие России вплоть до недавнего времени характеризовалось тенденцией роста, сопровождающегося увеличением количества трудовых ресурсов и повышением занятости во всех секторах экономики и видах экономической деятельности. Однако возникший в мировой экономике финансовый кризис привел к росту безработицы, снижению реальных доходов занятого населения, развитию скрытой занятости и многим другим негативным последствиям. [19, с. 212]

На *рис. 9* представлена динамика численности занятого населения РФ на примере ЦФО за 2000-2012 гг.



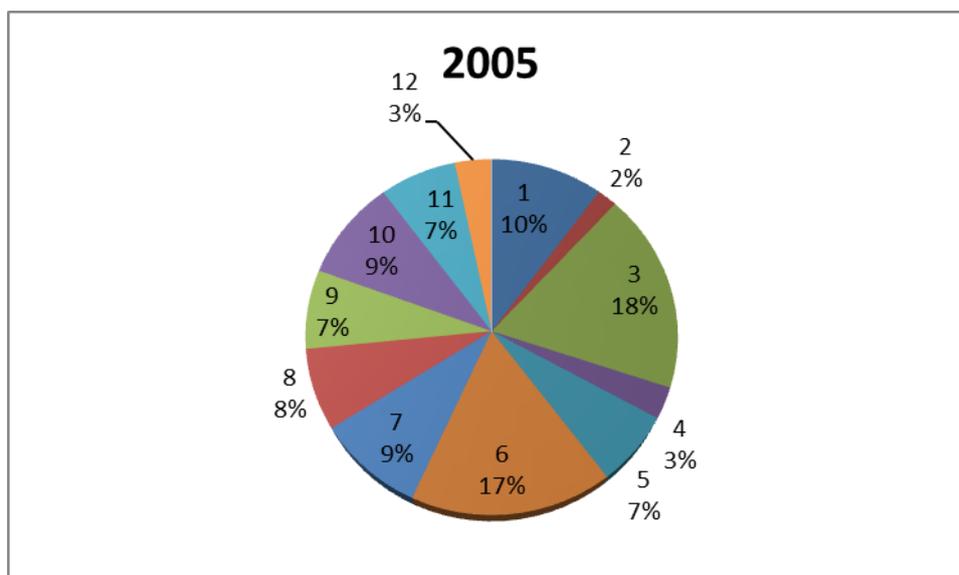
*Рис. 9. Динамика численности занятого населения РФ на примере ЦФО за 2000-2012 гг.*

Из *рис. 9* видно, что за представленные годы занятость населения РФ в ЦФО имеет тенденцию к повышению. Но, в 2008 году в сравнении с 2007 годом, количество занятого населения в экономике России снизилось на 0,045 млн. чел. Так же в 2009 году в сравнении с 2008 годом, количество занятого населения в экономике России снизилось еще больше, и разница составила уже 0,430 млн. чел.

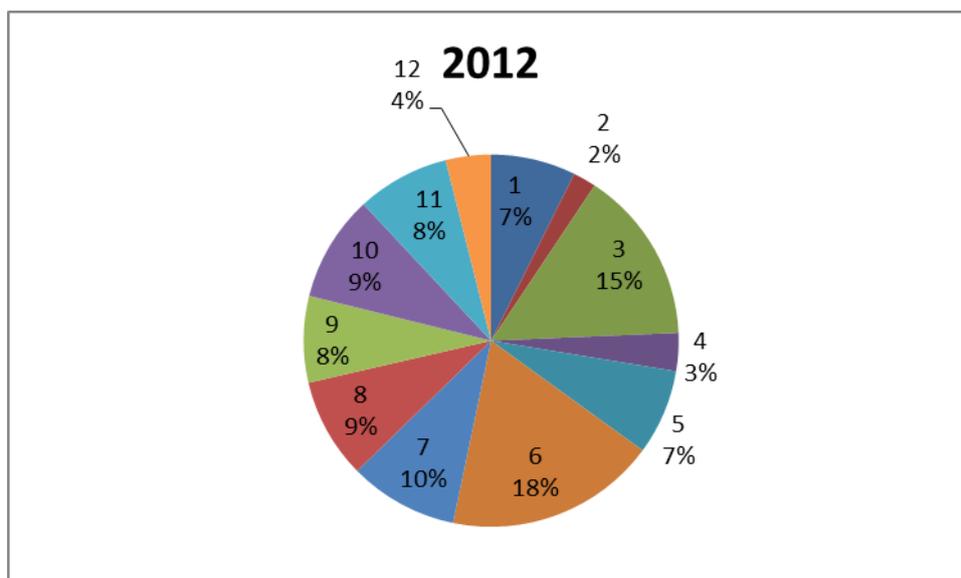
Динамика и структура занятости населения РФ по видам экономической деятельности представлена в таблице (Приложение 2).

Из таблицы (Приложение 2) видно, что большая часть населения занята в обрабатывающем производстве, оптовая и розничная торговля, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницах и рестораны, а так же в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве.

На *рис. 10* и *рис. 11* представлены диаграммы занятых в экономике населения РФ по видам экономической деятельности на основной работе за 2005 и 2012 гг., в процентах



*Рис. 10. Занятое в экономике население РФ по видам экономической деятельности на основной работе за 2005 г.*



*Рис. 11. Занятое в экономике население РФ по видам экономической деятельности на основной работе за 2012 г.*

1. Сельское и лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство;
2. Добыча полезных ископаемых;
3. Обрабатывающие производства;
4. Производство и распределение электроэнергии, газа и воды;
5. Строительство;
6. Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, гостиницы и рестораны;
7. Транспорт и связь;
8. Финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг;
9. Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение;
10. Образование;
11. Здравоохранение и предоставление социальных услуг;
12. Другие виды экономической деятельности.

В условиях интенсификации и углубления экономического кризиса очень важно всесторонне проанализировать аспекты занятости как явления в российской экономике.

Итак, первый феномен современной сферы занятости населения, к которому должно адаптироваться трудоспособное население, – это само по себе наличие безработицы. Безработица – это плата за эффективный труд и в то же время фактор повышения эффективности труда.

Следующая особенность сферы занятости населения кризисного периода, вытекающая из наличия безработицы, – это диктат работодателя, который ряд исследователей называют моносоническим. Самая значительная выгода, к которой приводит работодателя его моносоническое положение в сфере занятости, – это возможность опускать цену рабочей силы ниже прожиточного минимума.

Неотъемлемой чертой сферы занятости в эпоху кризиса является сочетание жесткой конкуренции при подборе персонала с корпоративно-личными связями, тенденция к усилению которых проявляет себя при росте напряженности рынка труда.

Одним из изменений в сфере занятости, требующих адаптации является также то, что сами государственные службы занятости переживают в настоящий момент не лучшие времена. Если руководствоваться сугубо официальной статистикой, то можно сделать вывод, что Россия на протяжении последних двух лет переживает период экономического подъема, позволившего уменьшить численность регистрируемых безработных до уровня 1995 г. и даже еще ниже. А между тем, «благополучные» цифры отнюдь не всегда свидетельствуют о том, что произошли значительные сдвиги. Снижение уровня регистрируемой безработицы явилось не результатом каких-либо эффективных и продуманных шагов властей, а прямым следствием дефицита фондов занятости и сокращения по этой причине возможностей службы занятости оказывать помощь безработным.

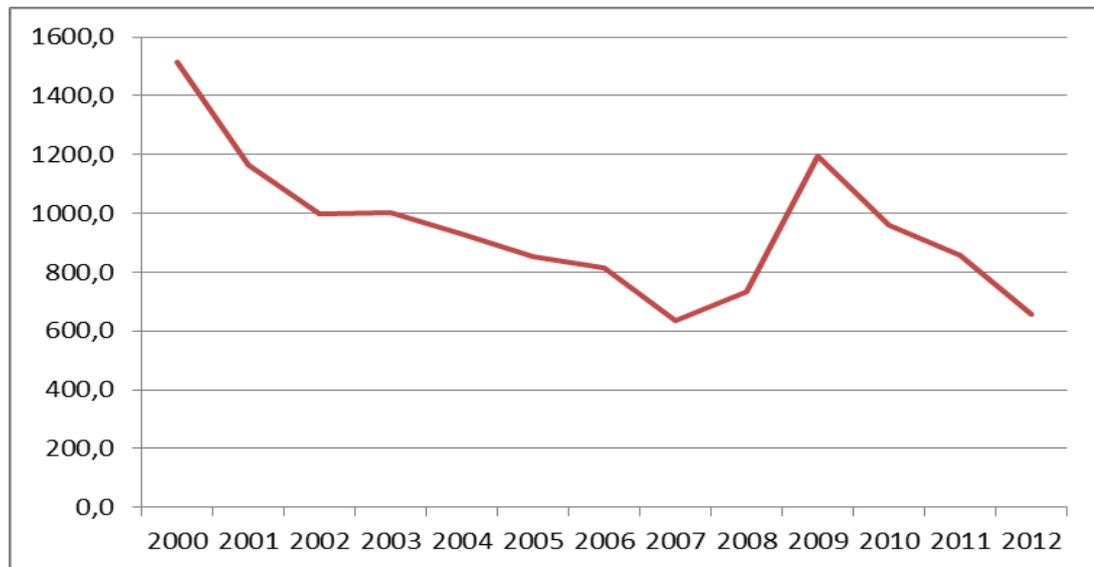
Следующая по важности и по существу особенность сферы занятости – это наличие конкуренции рабочей силы, что зачастую сопряжено с конкурсами на вакантное рабочее место.

Подводя итог, можно отметить, что в последнее время наблюдается тенденция к повышению динамики численности занятого населения, несмотря на продолжающийся мировой финансовый кризис. Основная масса занятого населения работают на частных предприятиях, при этом большая часть населения занята в обрабатывающем производстве, торговле и сельском хозяйстве. [19, 287]

## 2.2. Анализ тенденций изменения безработицы на рынке труда

Решение проблем современного рынка труда и занятости невозможно без анализа такого сложного социально-экономического явления как безработица.

На *рис. 12* представлена динамика численности безработных в РФ на примере ЦФО за 2000-2012 гг.



*Рис. 12. Динамика численности безработного населения в РФ на примере ЦФО за 2000-2012 гг.*

Из *рис. 12* видно, что количество безработного населения РФ в ЦФО в последнее время понижается. Но стоит отметить, что в период с 2007 по 2009 года количество безработных резко увеличилось в связи с наступлением всемирного экономического кризиса.

Так, в 2008 году численность безработных увеличилась по сравнению с 2007 годом на 1,1 млн. человек. По данным на июль 2009 г. количество безработных выросло на 2,3 млн. руб., темп прироста составил 54,8% относительно 2007 г. Производители были вынуждены экономить и сокращать производство. Одним из достаточно распространенных способов экономии является сокращение рабочего персонала. При сокращении людей в массовом порядке увеличивается уровень безработицы.

В период с 2007 по 2009 года безработица набирала обороты: практически не оставалось регионов и отраслей, которые она не затронула. Больше всего количество граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, увеличилось в Костромской, Липецкой, Смоленской, Тверской и Калужской областях.

Пик роста безработицы пришёлся на 2009 год, но с окончанием мирового экономического кризиса по прогнозам Минэкономразвития ситуация на рынке труда продолжит улучшаться.

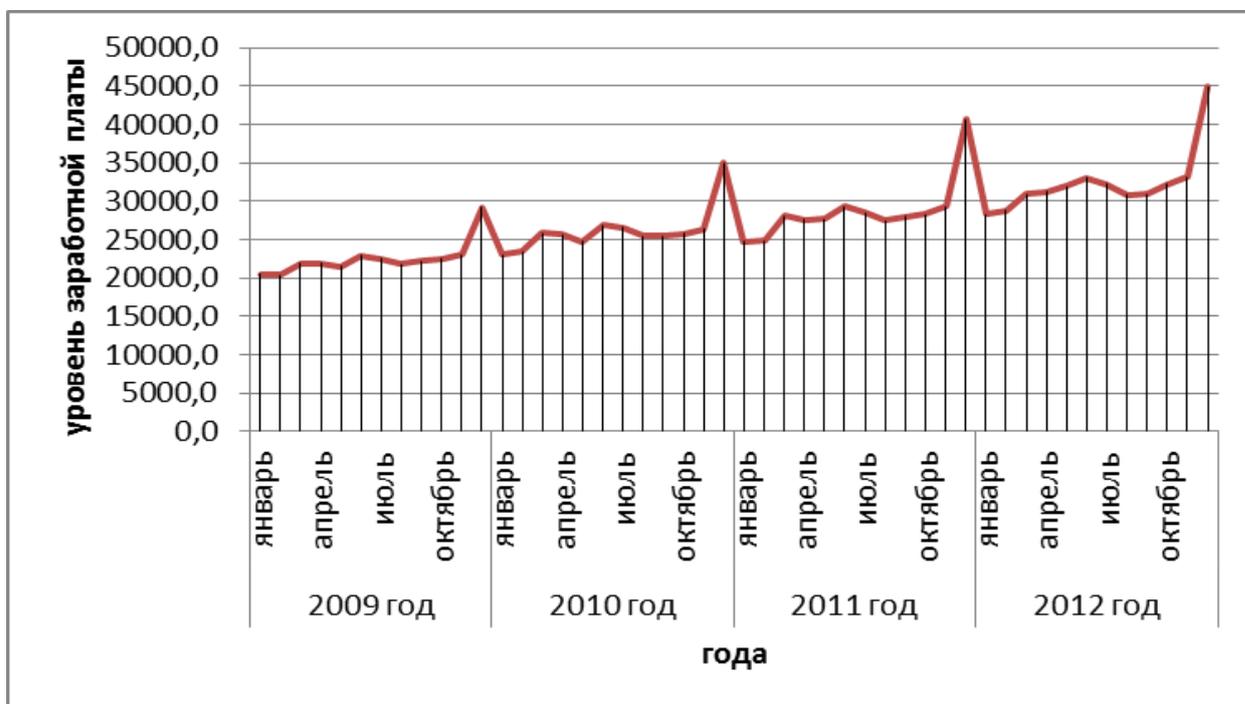
Таким образом, в последнее время численность безработного населения значительно упала, и достигла своего минимума на момент начала мирового экономического кризиса.

### 2.3. Анализ заработной платы населения Российской Федерации

На *рис. 13* представлена динамика уровня заработной платы населения РФ на примере ЦФО за 2009-2012 гг.

Посмотрев на диаграмму, мы видим тенденцию роста уровня заработной платы. Пики роста заработной платы приходятся на декабрь каждого года, в среднем она увеличивается на 9 тыс. рублей. Это может быть связано с

увеличением тарифных ставок и окладов с соответствующим ростом фонда заработной платы.



*Рис. 13. Динамика уровня заработной платы населения РФ на примере ЦФО за 2009-2012 гг.*

Динамика и структура среднемесячной номинальной численности заработной платы работников организаций по видам экономической деятельности за период с 2000 по 2011 гг. представлена в таблице (Приложение 3).

Из таблицы (Приложение 3) видно, что самый высокий уровень заработной платы наблюдается в таких отраслях, как: добыча полезных ископаемых; финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг; транспорт и связь; строительство; государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение.

#### 2.4. Анализ рынка труда на примере Тульской области

Занятость и уровень регистрируемой безработицы в Тульской области за ноябрь 2012 года:

В органах занятости населения на 01.12.2012 зарегистрированы в качестве ищущих работу 8,5 тыс. человек, из них безработных – 7,6 тыс. (на 01.11.2012 безработных – 7,5 тыс.).

В ноябре 2012 года в органы занятости населения обратились в поиске работы 2,5 тыс. человек, трудоустроено 1,6 тыс. человек.

В течение отчетного периода заявлено вакансий для 4,9 тыс. человек (в октябре их было заявлено 5,6 тыс.), из них по рабочим профессиям – 83,9%. На 01.12.2012 в банке вакансий – 14,8 тыс. единиц (на 01.11.2012 – 14,6 тыс.).

Уровень регистрируемой безработицы по области повысился на 0,02 п.п. по сравнению с октябрём текущего года и на 01.12.2012 составил 0,96 %.

Коэффициент напряженности на рынке труда области (количество незанятых на одну вакансию) по сравнению с предыдущим месяцем не изменился и на 01.12.2012 составил 0,6 человека на одно вакантное место. Он дифференцируется в пределах от 0,2 в Ленинском районе до 11,6 в Одоевском районе.

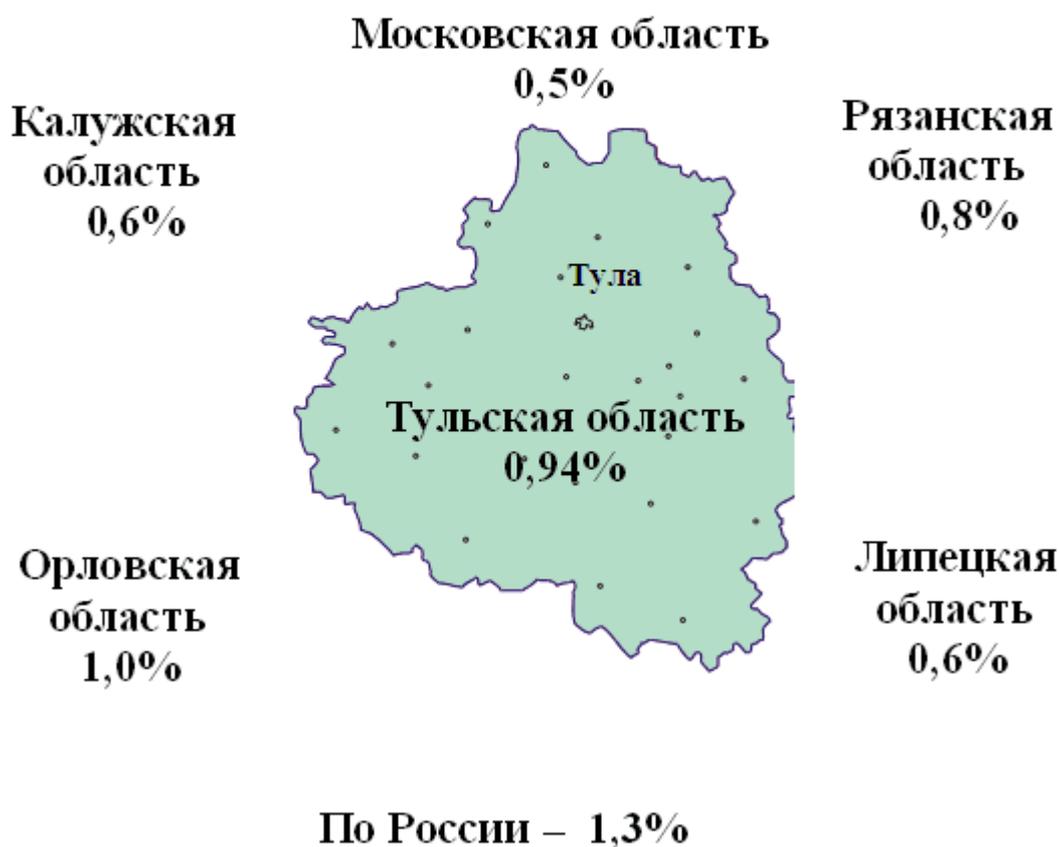
Результат деятельности органов занятости населения:

Обратились за предоставлением государственных услуг - 5902 человек  
из них:

- за содействием в поиске подходящей работы – 2473 человек;
- за профессиональной ориентацией - 1601 человек;
- за информацией о положении на рынке труда - 4911 человека;
- направлено на профессиональное обучение – 130 человека;
- принимали участие в общественных работах - 376 человек;
- трудоустроено – 1557 человек.

## У НАС И НАШИХ СОСЕДЕЙ

### Уровень регистрируемой безработицы на 01.11.2012 г.



*Рис. 14. Уровень регистрируемой безработицы*

Анализ спроса и предложения на контролируемом рынке труда Тульской области за 3 квартала 2012 года:

В январе – сентябре 2012 года в органы занятости Тульской области заявлено 60,5 тыс. вакансий, что на 9,8 тыс. или на 19,3% больше, чем за аналогичный период прошлого года.

В сентябре 2012 года заявлено 8,0 тыс. вакансий. По сравнению с августом текущего года банк вакансий увеличился на 0,2 тыс. или на 2,6% и по сравнению с соответствующим периодом прошлого года увеличился на 2,9 тыс. или на 56,9%.

В сентябре 2012 года органы занятости располагали 22,0 тыс. вакансий. По данным на 01.10.2012 в центрах занятости населения имелись сведения о 16,0 тыс. вакансий (на 01.10.2011 – 11,5 тыс.).

Коэффициент напряженности на 01.10.2012 на рынке труда Тульской области составил 0,6 человека на вакантное место (на 01.10.2011 – 1,0), по сравнению с прошлым месяцем он уменьшился на 0,1. В г. Туле коэффициент напряженности составил 0,4, в районах: Алексинском, Щекинском – 0,7, Новомосковском – 0,4, Узловском – 0,3. В сельской местности он колеблется от 8,9 (Одоевский район) до 0,4 (Воловский район).

В структуре вакансий, которыми располагали центры занятости населения, основная часть поступила из организаций обрабатывающих производств (34,6%), строительства (11,0%), оптовой и розничной торговли (9,9%), сельского хозяйства (8,9%), организаций, совершающих операции с недвижимым имуществом (8,6%), образования (7,0%). Минимально заявлены в банке данных органов занятости вакантные места от таких видов деятельности, как финансовая (0,6%) и добыча полезных ископаемых (0,4%).

Доля поступивших вакансий для рабочих в январе – сентябре 2012 года составила 84,3% (в январе – сентябре 2011 года - 84,4%).

Анализ структуры вакансий показал, что в области востребованы квалифицированные специалисты рабочих профессий: водители, газорезчики, каменщики, монтажники, наладчики оборудования, плотники, сварщики, слесари, токари, электрогазосварщики, электромонтеры, швеи, повара.

Традиционно на рынке труда из профессий служащих востребованы врачи, воспитатели детского сада, медсестры, полицейские, фельдшеры.

Анализ структуры вакансий показывает, что спрос значительно превышает предложение по таким профессиям как врач (в 141 раз), арматурщик (в 123 раза), газорезчик (в 61 раз), водитель трамвая (в 50 раз), монтажник (в 44 раза), швея (в 30 раз), каменщик (в 28 раз), электросварщик (в 27 раз), кровельщик, подсобный рабочий (в 20 раз), затяжчик обуви (в 17 раз), бетонщик, комплектовщик (в 14 раз), дорожный рабочий (в 11 раз), стропальщик (в 10 раз), токарь (в 9 раз), инженер-конструктор (в 8 раз), электрогазосварщик, кондуктор, фасовщик (в 7 раз), дворник, маляр-штукатур, грузчик, медсестра

(в 5 раз), водитель автобуса (в 4 раза), кассир, плотник (в 3 раза), повар (в 2 раза).

Таблица 1

## Потребность в работниках по видам экономической деятельности

(в %%)

Виды экономической деятельности	Потребность в работниках	
	за 9 месяцев 2012 года	за 9 месяцев 2011 года
Всего заявлено рабочих мест (с начала года), в том числе:	100	100
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8,9	12,4
добыча полезных ископаемых	0,4	0,4
обрабатывающие производства	34,6	35,0
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,5	1,7
строительство	11,0	7,3
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования	9,9	6,8
гостиницы и рестораны	1,6	1,5
транспорт и связь	5,9	6,1
финансовая деятельность	0,6	0,6
операции с недвижимым имуществом	8,6	7,9
государственное управление и обеспечение военной безопасности	2,5	2,9
образование	7,0	9,2
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,4	4,8
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,0	3,3
предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0,0	0,1
деятельность экстерриториальных организаций	0,1	-

Предложение в несколько раз превышает спрос по таким профессиям, как: главный бухгалтер – в 73 раза, сторож – 16, охранник, инспектор – 4, бухгалтер – 3.

Нет претендентов на вакансии отделочника (75), сварщика (65), газорезчика (61), фасовщицы (47), портного, ткача (45), животновода (37), формовщика теста (36), артиста, приемщика материалов (33), водителя троллейбуса, машиниста мостового крана (30), закройщика (25), съемщика обуви, инженера-проектировщика (24), котельщика, механика (20), сборщика часов (18), кеттельщика, машиниста вакуумной формовки (15), фельдшера (13),

озеленителя (10). Основная причина не заполнения вакансий – отсутствие на учете граждан, для которых эта работа являлась бы подходящей.

Для работы на селе востребованы агрономы, водители, механизаторы, трактористы, скотники, разнорабочие.

Сельские районы области в силу недостатка рабочих мест и менее развитой инфраструктуры имели незначительное число и разнообразие вакантных рабочих мест. Так, на 01.10.2012 сельские районы располагали соответственно: Белевский - 13 вакансиями (численность граждан, ищущих работу, – 188 человек), Арсеньевский – 24 (126), Тепло-Огаревский – 38 (163), Одоевский 22 (196).

Недостаток вакансий, различия в социально-экономическом положении городов и районов области – факторы, определяющие более высокий уровень безработицы в сельских районах. Так, в Каменском он составил – 4,01%, Одоевском – 3,13%, Тепло-Огаревском – 2,84%, Воловском – 2,01%, Куркинском – 1,97%, что значительно превышает средне областной показатель – 1,02% (на 01.10.2011 – 1,28%).

В январе – сентябре 2012 года в органы занятости населения обратились за содействием в поиске подходящей работы 28,5 тыс. человек, что на 4,7 тыс. или на 14,2% меньше, чем в соответствующем периоде прошлого года.

По профессионально-квалификационному составу среди обратившихся представлены: ранее работавшие по профессии рабочего – 48,3%, работавшие на должности специалиста или служащего – 21,6%, ранее не работавшие, ищущие работу впервые – 30,1%.

Среди обратившихся по отдельным категориям граждан:

- граждане в возрасте 14-29 лет – 46,2%;
- граждане в возрасте 18-20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые – 1,2%;
- учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время – 19,0%;

- граждане предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста) – 4,3%;
- граждане, относящиеся к категории инвалидов – 6,7%;
- относящиеся к категории пенсионеров – 5,4%;
- уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников – 10,7%;
- стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва – 16,9%.

В сентябре 2012 года в органы занятости обратились за содействием в поиске подходящей работы 2,9 тыс. человек (из них признано безработными 1,7 тыс.), в августе текущего года обратилось 3,4 тыс. человек (признано безработными 1,9 тыс.), по сравнению с соответствующим периодом прошлого года обратилось на 0,4 тыс. человек или на 12,1% меньше.

На 01.10.2012 в органах занятости состояли на учете 9,1 тыс. граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, из них безработные – 8,2 тыс. человек.

В числе безработных граждан, состоявших на учете на 01.10.2012: 21,8% имели высшее профессиональное образование, 28,7% - среднее профессиональное образование, 19,6% - начальное профессиональное образование, 21,6% - среднее (полное) общее образование.

В январе – сентябре 2012 года трудоустроено 20,7 тыс. человек, что на 1,5 тыс. или на 6,8 % меньше, чем в соответствующем периоде прошлого года. Данное снижение доли трудоустроенных граждан от обратившихся связано со снижением численности обратившихся в органы службы занятости граждан за 9 месяцев текущего года по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

В сентябре 2012 года трудоустроено 2,1 тыс. человек, что на 0,1 тыс. человек или на 4,5% меньше, чем в соответствующем периоде прошлого года.

Анализ показал, что структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы продолжает сохраняться на регистрируемом рынке труда.

Анализ спроса и предложения на контролируемом рынке труда Тульской области за 2011 год:

В 2011 году в органы занятости населения области заявлено 63,4 тыс. вакансий, что на 0,2 тыс. единиц или на 0,3% больше, чем за 2010 год. В декабре 2011 года заявлено 3,5 тыс. вакансий.

По данным на 01.01.2012 в центрах занятости населения имелись сведения о 9,2 тыс. вакансиях (на 01.01.2011 – 6,9 тыс.).

В течение 2011 года снято 22,4 тыс. вакансий в связи с трудоустройством граждан по направлению органов занятости населения (31,8% от числа вакансий, заявленных в органы занятости населения с начала года).

Коэффициент напряженности на 01.01.2012 на рынке труда Тульской области составил 1,3 человек на вакантное место и по сравнению с 01.01.2011 уменьшился на 0,6. Коэффициент напряженности составил в городе Туле – 1,1, Новомосковске – 0,6, в районах: Щекинском – 0,9, Алексинском – 1,1, Узловском – 0,7. В сельской местности он колеблется от 18,1 (Каменский район) до 0,9 (Дубенский район).

*Таблица 2*

#### Потребность в работниках

	2010 год	2011 год
Обратилось в органы занятости населения – всего из них:	100,0	100,0
- уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников	13,4	12,7
- уволенные по собственному желанию	33,8	33,3
- выпускники учебных заведений	4,6	3,4
- учащиеся, желающие работать в свободное от учёбы время	15,2	14,2
- граждане, уволенные с военной службы	1,8	1,4
- лица, освобождённые из мест лишения свободы	0,8	0,9
- инвалиды	6,4	7,2
- стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва (более года)	15,5	16,9
- женщины	51,2	51,2

Наибольшая потребность в работниках отмечалась по следующим видам экономической деятельности:

- обрабатывающие производства – 24,8 тыс. вакансий;
- сельское и лесное хозяйство – 8,2 тыс. вакансий;
- строительство – 5,6 тыс. вакансий;
- оптовая и розничная торговля – 5,3 тыс. вакансий;
- транспорт и связь – 4,6 тыс. вакансий;
- образование – 5,9 тыс. вакансий;
- здравоохранение – 3,2 тыс. вакансий.

В структуре вакансий основное место занимают рабочие профессии. В январе-декабре 2011 года их удельный вес составил 84,4% (в 2010 году - 86,7%). 71,5% заявленных вакансий имели уровень заработной платы выше прожиточного минимума (в 2010 году - 66,6%).

Анализ вакансий показал, что по состоянию на 31.12.2011 в Тульской области были востребованы квалифицированные специалисты рабочих профессий: токари, арматурщики, наладчики оборудования, операторы, электро-сварщики, электро-газосварщики, электромонтеры, слесари-ремонтники, каменщики, маляры-штукатуры, плотники, монтажники, водители, швеи, сборщики обуви, повара.

На рынке труда из профессий служащих востребованы врачи, фельдшеры, медсестры, воспитатели детского сада, мастера.

Сравнительный анализ наличия свободных рабочих мест и состава безработных граждан показал, что по состоянию на 31 декабря 2011 года спрос в несколько раз превышает предложение по профессиям: водителя автобуса в 3 раза, воспитателя детского сада – 6, сборщика обуви – 10, монтажника – 12, каменщика – 14, швеи – 30.

Нет претендентов на вакансии: водителя троллейбуса, закройщика, инженера-конструктора, машиниста конвейера, машиниста крана мостового, механика, монтажника стальных конструкций, наладчика оборудования, плиточника, плотника-бетонщика, портного, прессовщика, ткача, токаря-

расточника, электросварщика ручной сварки. Основная причина не заполнения вакансий – отсутствие на учете граждан, для которых эта работа являлась бы подходящей.

Предложение в несколько раз превышает спрос по таким профессиям, как: бухгалтерские работники, кладовщики, менеджеры, охранники, продавцы-кассиры, сторожа.

В сельских районах имеется незначительное число и разнообразие вакантных рабочих мест. Для работы на селе востребованы водители, зоотехники, механизаторы, трактористы.

За 2011 год в органы занятости населения обратились за содействием в поиске подходящей работы 42,1 тыс. человек.

В декабре 2011 года в органы занятости населения обратились за содействием в поиске подходящей работы 2728 человек (из них признано безработными - 2663), что на 373 человека или на 12,0% меньше, чем в ноябре 2011 года.

На 01.01.2012 в органах занятости населения состояли на учете 11,6 тыс. граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, из них безработные – 11,0 тыс. человек.

В числе безработных граждан, состоявших на учете на 01.01.2012, 20,7% имели высшее профессиональное образование, 26,6% - среднее профессиональное образование, 20,5% - начальное профессиональное образование, 31,4% - среднее (полное) общее образование.

Уровень регистрируемой безработицы с начала 2011 года снизился с 1,58% до 1,38%.

В 2011 году трудоустроено 27,7 тыс. человек, направлены на профессиональное обучение - 3666 человек.

Таблица 3

Структурные изменения, произошедшие в составе граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы

Виды экономической деятельности	Потребность в работниках (в %%)	
	за 2011 год	за 2010 год
Всего заявлено рабочих мест (с начала года), в том числе:	100	100
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	11,7	8,3
обрабатывающие производства	35,3	36,0
строительство	7,9	9,3
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования	7,5	7,7
транспорт и связь	6,5	4,8
операции с недвижимым имуществом	7,8	9,8
образование	8,4	8,8
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,6	4,2
другие	10,3	11,1

Анализ спроса и предложения на контролируемом рынке труда Тульской области за 2010 год:

В 2010 году в органы занятости населения области заявлено 63,2 тыс. вакансий, что на 9,6 тыс. или на 17,9% больше, чем за 2009 год. В декабре 2010 года заявлено 2,8 тыс. вакансий, по сравнению с ноябрем 2010 года банк вакансий уменьшился на 0,8 тыс. или на 21,5%.

В 2010 году органы занятости населения располагали 69,5 тыс. вакансий. По состоянию на 1 января 2011 года в банке вакансий имелось 6,9 тыс. вакансий (на 1 января 2010 года – 6,2 тыс.).

В течение года снято 62,6 тыс. вакансий, из них в связи с трудоустройством граждан по направлению органов занятости населения - 23,3 тыс. (37,3%).

Средний период существования вакансии на 1 января 2011 года - 3,9 месяца (на 1 января 2010 года – 3,0 месяца).

Коэффициент напряженности на 1 января 2011 года на рынке труда области составил 1,9 человека на вакантное место, уменьшившись по сравне-

нию с 1 января 2010 года на 0,8. В г. Туле коэффициент напряженности составил 1,1, в г. Новомосковске - 2,3, в районах: Алексинском – 1,6 и Узловском – 0,9. В сельской местности он колеблется от 5,1 (Чернский район) до 41,7 (Тепло-Огаревский район).

В структуре вакансий, которыми располагали центры занятости населения, основная часть поступила из организаций обрабатывающих производств (36,0%), строительства (9,3%), образования (8,8%), сельского хозяйства (8,3%), оптовой и розничной торговли (7,7%), здравоохранения и предоставления социальных услуг (4,2%). Минимально заявлены в банке данных органов занятости вакантные места от таких видов деятельности, как финансовая (0,6%) и добыча полезных ископаемых (0,3 %).

В структуре вакансий основное место занимают рабочие профессии. В 2010 году их удельный вес составил 86,7%, в 2009 году – 85,4% .

По данным центров занятости населения организациям Тульской области требуются высококвалифицированные специалисты таких рабочих профессий, как: токари, наладчики оборудования, операторы, слесари-ремонтники, электросварщики, электрогазосварщики, электромонтеры, каменщики, монтажники, водители. Кроме этого, пользуются спросом следующие профессии: кондукторы, продавцы, швеи, повара, охранники, официанты. Организациям здравоохранения требуются врачи разного профиля, медсестры.

Сравнительный анализ наличия свободных рабочих мест и состава безработных граждан показал, что по состоянию на 1 января 2011 года спрос в несколько раз превышает предложение по профессиям: водителя автобуса – в 4 раза, монтажника и токаря – 6, каменщика, электрогазосварщика и медсестры – 3.

Высок спрос на рабочих и специалистов строительной отрасли, инженерно-технических работников.

## Потребность в работниках

(в %%)

Виды экономической деятельности	Потребность в работниках	
	2010 год	2009 год
Всего заявлено рабочих мест (с начала года), в том числе:	100	100
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	8,3	9,1
добыча полезных ископаемых	0,3	0,5
обрабатывающие производства	36,0	33,6
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,7	2,4
строительство	9,3	12,2
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного использования	7,7	6,4
гостиницы и рестораны	1,4	1,3
транспорт и связь	4,8	3,7
финансовая деятельность	0,6	0,3
операции с недвижимым имуществом	9,8	6,2
государственное управление и обеспечение военной безопасности	3,4	5,6
образование	8,8	10,7
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,2	4,6
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,6	3,3
предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	0,1	0,1
деятельность экстерриториальных организаций	-	-

Нет претендентов на вакансии водителя троллейбуса (60 вакансий), водителя трамвая (50), наладчика оборудования (45), формовщика (50), машиниста крана (22). Основная причина незаполнения вакансий – отсутствие на учете граждан, для которых эта работа являлась бы подходящей.

Предложение в несколько раз превышает спрос по таким профессиям, как: бухгалтерские работники - в 10 раз, менеджеры – 7, мастера – 2, слесари – 6, кладовщики – 5, охранники – 4, плотники – 3, продавцы продовольственных и непродовольственных товаров – 2.

Для работы на селе востребованы агрономы, водители, доярки, животноводы, механизаторы, рабочие, скотники, трактористы.

Сельские районы области в силу недостатка рабочих мест и менее развитой инфраструктуры имели незначительное число и разнообразие вакантных рабочих мест. Так, на 1 января 2011 года сельские районы располагали соответственно: Белевский - 14 вакансиями (численность граждан, ищущих работу - 218 человек), Воловский – 14 (142), Арсеньевский – 20 (224), Чернский - 53 (269), Тепло-Огаревский – 6 (250), Одоевский - 17 (248).

Недостаток вакансий, различия в социально-экономическом положении городов и районов области – факторы, определяющие более высокий уровень безработицы в сельских районах. Так, по состоянию на 1 января 2011 года в Каменском он составил 5,6%, Куркинском – 4,0%, Одоевском – 4,2%, Тепло-Огаревском – 4,5%, Арсеньевском – 3,9%, что значительно превышает среднеобластной показатель – 1,58% (на 1 января 2010 года – 2,1%).

В 2010 году в органы занятости населения обратились за содействием в поиске подходящей работы 48,4 тыс. человек, что на 9,2 тыс. или на 16,0% меньше, чем в соответствующем периоде прошлого года. [16, с. 10]

По профессионально-квалификационному составу среди обратившихся представлены: ранее работавшие по профессии рабочего – 51,7%, работавшие на должности специалиста или служащего – 22,8%, ранее не работавшие, ищущие работу впервые – 25,5%.

Среди обратившихся по отдельным категориям граждан представлены:

- граждане в возрасте 14-29 лет – 45,0%;
- граждане в возрасте 18-20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые – 1,5%;
- учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время – 15,2%;
- граждане предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста) – 3,6%;
- граждане, относящиеся к категории инвалидов – 6,5%;
- относящиеся к категории пенсионеров – 5,9%;

- уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников – 13,4%;

- стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва – 15,5%.

В декабре 2010 года в органы занятости населения обратились за содействием в поиске подходящей работы 3,1 тыс. человек, что на 0,7 тыс. человек или на 17,8% меньше, чем в ноябре 2010 года.

На 1 января 2011 года в органах занятости населения состояли на учете 13,2 тыс. граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, из них безработные – 12,6 тыс. человек.

В числе безработных граждан, состоявших на учете на 1 января 2011 года: 19,7% имели высшее профессиональное образование, 27,6% - среднее профессиональное образование, 20,5% - начальное профессиональное образование, 23,3% - среднее (полное) общее образование.

В 2009-2010 годах существенные изменения произошли в структуре безработных граждан: возросла доля уволившихся по собственному желанию (с 43,1% до 47,7%) и снизилась доля уволившихся в связи с ликвидацией организации или сокращения численности (с 18,7% до 17,7%); возросли доля безработных граждан, имеющих высшее образование, доля женщин среди безработных и доля жителей сельской местности.

Особое внимание органов занятости населения уделяется вопросам содействия занятости выпускников всех уровней профессионального образования. В 2010 году в органы занятости населения обратилось 2,2 тыс. выпускников 2010 года различных уровней профессионального образования, из них 1,9 тыс. человек были признаны безработными, в свою очередь из них свыше 1,3 тыс. выпускников были трудоустроены, 0,3 тыс. – пришлось переобучить.

Анализ показывает, что главной причиной безработицы среди выпускников ВУЗов является несоответствие профиля их подготовки структуре экономики региона и конкретной территории.

Другими причинами безработицы среди выпускников образовательных учреждений всех уровней являются их низкая конкурентоспособность на рынке труда, отсутствие опыта работы, недостаточная мотивация к труду, высокие требования к уровню оплаты труда, несоответствие предъявляемых требований со стороны работодателей качеству знаний, умений и навыков выпускников.

При этом зачастую темпы создания рабочих мест в экономике для отдельных категорий специалистов с высшим образованием значительно отстают от темпов подготовки данных специалистов в системе образования.

В 2010 году трудоустроено 31,5 тыс. человек, что на 1,7 тыс. или на 5,7% больше, чем в 2009 году. В декабре 2010 года трудоустроено 1,5 тыс. человек. Направлены на профессиональное обучение за прошлый год 4,8 тыс. человек, что на 0,9 тыс. или 21,6% больше по сравнению с 2009 годом.

## 2.5. Основные направления по повышению эффективности

Поскольку Россия является составной частью глобальной экономики, набирающие темп кризисные явления не могли не привести к ухудшению ситуации на отечественном рынке труда, что объективно обуславливает совершенствование регулирования рынка труда и поиска новых подходов к регулированию отечественного рынка труда.

В настоящее время необходимы мероприятия, позволяющие снизить напряженность на рынке труда, сократить уровень общей безработицы до минимально допустимого, повысить значимость правовых отношений в социально-трудовой сфере, обеспечить возможность достижения полной занятости с достойным уровнем оплаты труда, отменить ущемление прав человека на труд и трудовую дискриминацию.

В качестве комплекса основных практических мер по повышению эффективности функционирования рынка труда в России в работе я предлагаю следующее:

1. Усилить роль государства, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, где охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, а труд становится достойным занятием каждого гражданина.

2. Предприниматели и государство должны видеть в человеке наемного труда не только рабочую силу или биоробота, а прежде всего личность с постоянно растущими материальными и духовными потребностями.

3. Пересмотреть нормы налогообложения. В российской действительности должен работать принцип «мы обеспечиваем государство деньгами, а взамен получаем качественные политические, экономические, социальные, военные услуги».

4. Отменить устаревшие законодательные акты о труде, а также дать право регионам менять или вносить поправки в федеральные законы, касающиеся поддержки развития предпринимательства в целях содействия занятости населения.

5. Увеличить финансирование потерявших за годы реформирования экономики отраслей народного хозяйства - науки, медицины, сельского хозяйства.

6. Развивать систему подготовки работников за счет средств федерального и муниципального бюджетов и корпораций. Сюда относится не только усиление сотрудничества предпринимателей и высших учебных заведений, но и развитие системы дополнительного образования, занимающейся комплексным обучением желающих получить необходимые теоретические и практические знания в интересующей их области.

7. Хозяйственный механизм повышения эффективности рынка труда должен обязательно включать в себя планирование, регулирование и контроль за использованием трудовых ресурсов. В этой связи необходимо определить цели, задачи, средства реализации и четкий набор показателей рынка труда. Они должны быть общими для российского рынка труда и вместе с

тем носить частный характер, ориентированный на специфику поведения региональных рынков труда.

8. Формировать развитую систему мотивации к трудовой деятельности. Это может проявляться как в материальном росте вознаграждений за результаты труда, так и в форме социальной защиты работников (например, оплата лечения, отдыха, обучения и т.д.).

9. Усилить социальную ответственность в реализации следующих направлений: развитие и профессиональная подготовка персонала; охрана здоровья, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, обеспечение безопасности условий труда; организация детского отдыха; поддержание развития пенсионных и жилищных программ; благотворительная и спонсорская деятельности.

10. Формировать уважение к контракту как к незаменимому институту современной экономики, к трудовому законодательству как к основному судье на рынке труда.

11. Для снижения остроты потребности в рабочих кадрах и эффективного трудоустройства выпускников большую роль играет территориальный анализ потребностей рынка труда. По сути, речь идет о специализированном кадастре потребностей рынка труда, структурированном по годам и территориям.

12. Повысить значимость социального страхования.

Таким образом, подобно всем процессам, протекающим в обществе, формирование и развитие рынка труда в современной России - не самостоятельное явление. Это зеркало, отражающее положение в экономике, политике и идеологии данного общества. Успешная реализация предлагаемого комплекса мероприятий позволит повысить эффективность функционирования рынка труда в России и снизить остроту деформаций в социально-трудовой сфере. [16, с. 18]

### Глава 3. ПУТИ И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В МУНИЦИПАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ г. ТУЛА

#### 3.1. Анализ долгосрочной целевой программы «Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы».

Ситуация на рынке труда Тульской области в течение 2006-2008 годов складывалась под влиянием положительной динамики макроэкономических показателей, которые оказали благоприятное воздействие на состояние сферы занятости.

Вследствие мирового финансово-экономического кризиса, начиная с октября 2008 года на рынке труда Тульской области наметились негативные тенденции, свидетельствующие об ухудшении экономической ситуации в организациях различных видов экономической деятельности: работодатели активно использовали режимы неполного рабочего времени, отпуска без сохранения заработной платы, увеличились масштабы высвобождений работников, возросло количество обращений граждан в центры занятости населения. Одновременно с увеличением численности обращающихся в поиске работы граждан снизилось количество вакансий, заявляемых работодателями в центры занятости населения.

*Таблица 5*

#### Основные показатели занятости населения

Показатель	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Численность экономически активного населения, тыс. чел.	818,7	784,2	794,7	799,6
Занято в экономике	784,7	785,1	763,3	752,9
Безработные по МОТ	21,2	27,5	48,1	46,7
Численность официально зарегистрированных безработных, тыс. чел.	7,1	8,2	16,5	12,6
Уровень общей безработицы по МОТ, %	2,6	3,5	6,1	5,8
Уровень зарегистрированной безработицы, %	0,9	1,0	2,1	1,58
Коэффициент напряженности (человек на 1 вакансию)	0,9	1,3	2,8	1,9

В Тульской области с октября 2008 года по декабрь 2009 года численность занятых сократилась на 28,0 тыс. человек, а уровень занятости снизился на 1,7 процентных пункта. Доля работников, находящихся в вынужденной неполной занятости, составила 5,0% от численности работников организаций Тульской области. Наиболее острая ситуация сложилась в обрабатывающих производствах.

Самыми сложными месяцами стали январь-март 2009 года, на которые пришелся пик увольнений.

Число жителей Тульской области, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в центры занятости населения, возросло почти в 1,6 раза.

В 2009 году в Тульской области официальный статус безработного получили 39,9 тыс. человек, что в 2,1 раза больше, чем в 2008 году. Численность безработных, зарегистрированных в центрах занятости населения, на конец 2009 года составила 16,5 тысяч, увеличившись в 2 раза по сравнению с началом года. Уровень регистрируемой безработицы составил соответственно 2,1%, увеличившись на 1,09 процентных пункта.

Следствием кризисных явлений в экономике явилось сокращение спроса на рабочую силу. В 2009 году в центры занятости населения было заявлено 53,6 тыс. вакансий, что на 13,8 тыс. меньше, чем в 2008 году. Таким образом, произошло увеличение нагрузки незанятых граждан на одну вакансию, что свидетельствует о нарастании напряженности на рынке труда в 2,1 раза: с 1,3 на 1 января 2009 года до 2,8 на 1 января 2010 года.

Своевременно разработанный и принятый в Тульской области комплекс антикризисных мер, в том числе региональная программа о дополнительных мерах по улучшению ситуации на рынке труда в Тульской области в 2009 году, способствовали недопущению социальной напряженности в обществе.

Осуществление антикризисных мероприятий получило свое продолжение и в 2010 году, что оказало положительное влияние на ситуацию на рынке труда Тульской области.

В результате реализации мероприятий долгосрочной целевой программы «Содействие занятости населения Тульской области на 2009-2011 годы», утвержденной постановлением администрации Тульской области от 14.05.2009 № 330, и мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, удалось снизить уровень регистрируемой безработицы с 2,1% экономически активного населения на 1 января 2010 года до 1,58% на 1 января 2011 года. В течение 2010 года уровень регистрируемой безработицы в Тульской области был в 1,5 раза ниже, чем по Российской Федерации.

Кроме этого, удалось снизить численность зарегистрированных безработных с максимального значения 17,3 тыс. человек в марте до 12,6 тыс. человек в декабре 2010 года.

В 2010 году произошло увеличение количества заявленных вакансий в центры занятости населения с 53,6 тыс. до 63,3 тыс. единиц, что привело к снижению напряженности на региональном рынке труда до 1,9 человека на 1 вакансию.

Реализация мероприятий долгосрочной целевой программы «Содействие занятости населения Тульской области на 2009-2011 годы», утвержденной постановлением администрации Тульской области от 14.05.2009 № 330, и программы дополнительных мер позволили снизить масштабы неполной занятости и избежать массовых высвобождений работников организаций области. Если в течение февраля 2010 года в режиме неполной занятости находились 10,0 тыс. человек, то на конец декабря 2010 года их количество снизилось до 5,8 тыс. человек.

По состоянию на 1 января 2011 года общая численность работников, предполагаемых к увольнению в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, по данным еженедельного

мониторинга составила 37,3 тыс. человек. За это время фактически высвобождены 27,6 тыс. человек. Из них были трудоустроены 14,1 тыс. человек, или 51,1% от числа высвобожденных.

В 2011 году в связи с наметившимся восстановлением экономики ситуация на рынке труда стабилизируется.

По оценке Федеральной службы государственной статистики по Тульской области:

- численность экономически активного населения в среднем за 2011 год составит 797,0 тыс. человек;
- численность занятых в экономике составит 753,0 тыс. человек;
- численность безработных граждан составит 44,0 тыс. человек;
- уровень безработицы по методологии МОТ составит 5,5%.

В 2011 году сохраняется контроль над процессами высвобождения работников и ростом уровня регистрируемой безработицы в режиме еженедельного мониторинга. Уровень регистрируемой безработицы в Тульской области к концу 2011 года не превысит 1,5%.

Рассмотрев сценарные условия формирования социально-экономического развития экономики Российской Федерации, основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2012 год и на плановый период до 2014 года, учитывая социально-экономическое развитие Тульской области, ситуация на рынке труда области предусматривает сохранение позитивных тенденций.

Вместе с тем, необходимо выделить имеющиеся в настоящее время ключевые проблемы в сфере занятости и на рынке труда Тульской области, которые могут сохраниться и в 2012-2016 годах:

- неблагоприятное демографическое развитие, которое отражается на трудовом потенциале области;
- сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом;

- высвобождение работников, которое не в полной мере будет компенсироваться спросом на рабочую силу с учётом ввода новых рабочих мест в отраслях экономики;

- значительная дифференциация сельских и городских рынков труда по условиям обеспечения занятости и уровню безработицы;

- недостаточные объёмы профессионально-технической подготовки высококвалифицированных кадров на производстве;

- недостаточная адаптированность системы профессионального образования к требованиям рынка труда в части учёта перспектив спроса на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе;

- присутствие на рынке труда значительного контингента молодёжи, имеющей низкий общеобразовательный уровень, что значительно осложняет проблему их трудоустройства;

- низкая конкурентоспособность ряда социально-демографических групп населения (молодёжи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и других), обусловленная ужесточением требований работодателей к принимаемым на работу работникам;

- увеличение среди обращающихся в поиске работы доли граждан, не приступавших к трудовой деятельности или не имеющих профессии.

В этих условиях возрастает актуальность задачи государственного регулирования процессов, происходящих на рынке труда. Подобная задача не может быть эффективно решена без применения программно-целевого метода, позволяющего осуществлять системный и целостный подход к регулированию ситуации, складывающейся на рынке труда.

Реализация долгосрочной целевой программы «Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы» позволит создать преемственность мероприятий долгосрочной целевой программы «Содействие занятости населения Тульской области на 2009-2011 годы», утвержденной постановлением администрации Тульской области от 14.05.2009 № 330, планомерно проводить работу в области обеспечения гарантий, предусмотренных

Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Программа в полной мере отвечает задаче Программы социально-экономического развития Тульской области до 2015 года, утверждённой Законом Тульской области от 7 мая 2011 года № 1560-ЗТО, а именно: проведение комплексной политики содействия занятости населения.

Мероприятиями Программы ориентировочно планируется охватить не менее 150 тыс. человек ежегодно.

Целью Программы является обеспечение развития рынка труда в соответствии с потребностями экономики Тульской области.

Для достижения указанной цели в Программе предусмотрено решение следующих задач:

Содействие трудоустройству незанятого населения и обеспечение работодателей необходимой рабочей силой:

- Предоставление государственной услуги по информированию о положении на рынке труда с использованием средств массовой информации (СМИ), сети Интернет, информационно-телекоммуникационных сетей, средств связи, выпуск бюллетеней, брошюр, буклетов, памяток, листовок, размещение материалов на информационных стендах, в том числе принадлежащих иным органам и учреждениям, участие в Интернет-конференциях на базе единого информационного пространства;

- Участие в формировании и реализации территориальных программ «Развитие общественных работ»;

- Оказание содействия в трудоустройстве граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

- Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время с приоритетным правом в трудоустройстве подросткам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

- Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

- Организация стажировки выпускников образовательных учреждений;

- Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

- Организация встреч граждан, ищущих работу, с работодателями с целью оперативного трудоустройства, участие в работе Всероссийского информационного портала «Работа в России» в части сбора и представления вакансий

- Организация работы по содействию гражданам в переселении для работы в сельскую местность

1. Поддержка предпринимательской активности безработных граждан:

- Организация содействия самозанятости безработных граждан и стимулирование создания дополнительных рабочих мест

2. Содействие развитию кадрового потенциала, повышению конкурентоспособности и мобильности безработных и ищущих работу граждан:

- Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- Психологическая поддержка безработных граждан;

- Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

- Подготовка, переподготовка и повышение квалификации женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет.

3. Обеспечение гарантий социальной поддержки безработных граждан:

- Осуществление социальной поддержки безработных граждан. Анфас

В качестве источников финансирования Программы определены средства субвенций федерального бюджета бюджету Тульской области, средства бюджета Тульской области, а также планируется привлечение средств бюджетов муниципальных образований и работодателей.

Таблица 6

## Общая потребность в ресурсах

Наименование ресурсов	Единица измерения	Потребность, млн. руб.					
		Всего	в том числе по годам				
			2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Финансовые ресурсы	млн. руб.	2698,4051	555,0574	540,1666	534,3937	534,3937	534,3937
в том числе:							
федеральный бюджет	млн. руб.	1996,6687	412,5672	398,8189	395,0942	395,0942	395,0942
бюджет области	млн. руб.	420,2	84,3	84,2	83,9	83,9	83,9
местные бюджеты	млн. руб.	33,8381	6,7348	6,8614	6,7473	6,7473	6,7473
внебюджетные источники	млн. руб.	247,6983	51,4554	50,2863	48,6522	48,6522	48,6522

В ходе реализации Программы, исходя из сложившейся на рынке труда ситуации, изменений условий финансирования, нормативно-правовой базы по этим вопросам и наличия средств, выделяемых из федерального бюджета и бюджета Тульской области, в Программу могут вноситься корректировки. При этом могут меняться перечень мероприятий, плановые значения показателей эффективности и результативности.

Распорядителем и получателем средств, передаваемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление социальных выплат безра-

ботным гражданам, а также из бюджета Тульской области, будет являться департамент труда и занятости населения Тульской области.

Получателями бюджетных средств на финансирование мероприятий в области занятости населения, мер социальной поддержки безработных граждан будут являться центры занятости населения.

Финансирование мероприятий Программы за счет средств бюджета Тульской области будет осуществляться в объеме, утверждённом законом Тульской области о бюджете области на соответствующий финансовый год и на плановый период. [2, с. 25]

Реализация Программы позволит создать условия для эффективного регулирования ситуации на рынке труда области, сочетающей экономические и социальные интересы работника, работодателя и потребности развития экономики на основе повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы, сбалансированности спроса и предложения на нее, снижения социальной напряженности в обществе посредством активизации целевой поддержки лиц, потерявших работу, смягчения последствий долговременной безработицы.

Реализация Программы в 2012-2016 годах позволит:

- организовать временную занятость для 45,5 тыс. человек;
- обеспечить получение услуг по социальной адаптации на рынке труда 11,3 тыс. безработных граждан;
- организовать проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест для 83,3 тыс. человек;
- оказать услуги по самозанятости 2,0 тыс. безработным гражданам;
- обеспечить получение услуг по: профессиональной ориентации не менее 141,1 тыс. человек; психологической поддержке не менее 23,0 тыс. безработных граждан; профессиональному обучению, переобучению, повышению квалификации 16,2 тыс. безработным гражданам; обеспечить социальные выплаты не менее 150,3 тыс. безработным гражданам.

Социально-экономический эффект реализации Программы заключается в достижении показателей:

- снижение уровня регистрируемой безработицы с 1,5% экономически активного населения на начало 2012 года до 1,0% на конец 2016 года;
- снижение коэффициента напряжённости на рынке труда с 1,6 человека на 1 вакансию на начало 2012 года до 1,2 человека на 1 вакансию на конец 2016 года;
- увеличение удельного веса трудоустроенных граждан в общей численности граждан, обратившихся в центры занятости населения за содействием в поиске подходящей работы, с 65,5% в 2012 году до 67,0% в 2016 году.

От реализации Программы ожидается мультипликативный эффект, так как мероприятия Программы взаимосвязаны с мероприятиями других долгосрочных целевых программ и дополняют друг друга, обеспечивая стабильность на рынке труда области и снижение социальной напряжённости во всех муниципальных районах и городских округах области.

На реализацию Программы могут негативно повлиять факторы, определяющие ситуацию на рынке труда: экономическая ситуация в стране и в области, финансовое состояние хозяйствующих объектов, социальные, демографические, образовательные и иные причины, влияющие на качественный состав безработных граждан.

Кроме этого, к факторам риска реализации Программы можно отнести:

- изменение законодательства о занятости населения;
- изменение величины минимального и максимального размеров пособия по безработице;
- неполное выделение бюджетных средств в рамках одного года на реализацию программных мероприятий;
- более высокий рост цен на отдельные виды услуг, что повлечет увеличение затрат на отдельные программные мероприятия;
- добровольный характер участия граждан в мероприятиях Программы.

В целях управления указанными рисками в процессе реализации Программы предусматриваются:

- мониторинг выполнения программных мероприятий, регулярный анализ хода её исполнения;
- своевременное внесение корректировок в Программу.

Управление реализацией Программы осуществляет государственный заказчик.

Государственный заказчик Программы доводит до центров занятости населения государственные задания по оказанию государственных услуг в области содействия занятости населения и распределяет финансовые ресурсы в объёмах, необходимых для их выполнения.

Государственный заказчик Программы:

- несёт ответственность за реализацию Программы;
- осуществляет текущую работу по координации деятельности центров занятости населения, обеспечивая их согласованные действия по реализации мероприятий Программы;
- подготавливает и представляет в установленном порядке сводную бюджетную заявку на финансирование мероприятий Программы на очередной финансовый год и на плановый период;
- представляет отчёты о ходе финансирования и выполнения мероприятий Программы;
- ежегодно вносит в правительство Тульской области предложения по уточнению плановых значений показателей, затрат по программным мероприятиям, механизму реализации Программы, составу исполнителей.

Реализация мероприятий, предусматривающих участие работодателей, других заинтересованных сторон социального партнёрства, будет осуществляться через заключение договоров о совместной деятельности в рамках Программы.

Реализация отдельных мероприятий Программы будет осуществляться в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2005 года №94-ФЗ

«О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

На заседаниях координационного комитета содействия занятости населения Тульской области, утверждённого постановлением администрации Тульской области от 16.01.2009 № 7 «О координационном комитете содействия занятости населения Тульской области», рассматривается ход реализации Программы, разрабатываются и утверждаются рекомендации и предложения исполнителям Программы для эффективного выполнения запланированных мероприятий с учётом тенденций социально-экономического развития Тульской области.

Контроль за целевым и эффективным использованием бюджетных ассигнований будет осуществляться в соответствии с бюджетным законодательством.

### 3.2. Прогнозирование ситуации на рынке труда на основе статистических данных

Прогноз рынка труда служит основой для организации работы по обеспечению занятости населения, так как позволяет оценить:

- 1) складывающуюся ситуацию с соотношением спроса и предложения рабочей силы;
- 2) возможную численность незанятого населения, которая может обратиться за содействием в трудоустройстве в службу занятости;
- 3) распределение рабочей силы, оказавшейся на рынке труда;
- 4) возможные объёмы переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения;
- 5) потенциальную численность безработных.

Для того чтобы спрогнозировать численность экономически активного и безработного населения, а так же среднюю заработную плату на период до 2016 года используем средства электронных таблиц MS Excel.

Ниже в *табл. 7* приведены статистические данные для Тульской области за 2000-2012 гг., взятые с сайта Госкомстата РФ.

*Таблица 7*

Численность экономически активного населения Тульской области,  
в среднем за год

Год	Численность населения, тыс. чел.
2000	836,6
2001	828,0
2002	803,4
2003	804,0
2004	823,7
2005	808,1
2006	825,1
2007	827,6
2008	793,6
2009	807,1
2010	808,5
2011	807,3
2012	810,0

Используя блок «Анализ данных», программу «Регрессия», сделаем прогноз на 4 года. Таким образом, получаем следующие данные (табл. 8):

*Таблица 8*

Прогнозируемая численность экономически активного населения  
в период с 2013 по 2016 гг., в среднем за год

Год	Численность населения, тыс. чел.
2013	806,5
2014	805,0
2015	803,5
2016	802,0

На основе полученных данных можно построить график (рис. 15), из которого видно, что прогнозируемая численность экономически активного населения будет уменьшаться и достигнет уровня 2002 года, что может привести к возможному понижению уровня безработицы.



*Рис. 15. Прогнозируемая динамика численности экономически активного населения Тульской области*

Далее спрогнозируем численность безработного населения Тульской области на период с 2013 по 2016 гг. Для этого приведём данные с 2000 по 2012 гг. и проанализируем их (табл. 9).

*Таблица 9*

**Численность безработного населения Тульской области**

Год	Численность населения, тыс. чел.
2000	83,4
2001	43,8
2002	43,8
2003	42,6
2004	38,7
2005	40,3
2006	22,7
2007	21,6
2008	27,2
2009	48,6
2010	47,0
2011	42,5
2012	37,4

Используя блок «Анализ данных», программу «Регрессия», сделаем прогноз на 4 года. Таким образом, получаем следующие данные (табл. 10):

*Таблица 10*

Прогнозируемая численность безработного населения в период с 2013 по 2016 гг., в среднем за год

Год	Численность населения, тыс. чел.
2013	30,2
2014	28,6
2015	27,0
2016	25,4

На основе полученных данных можно построить график (рис. 16), из которого видно, что прогнозируемая численность безработного населения уменьшится и достигнет уровня 2006 года. Это может быть вызвано спадом уровня ранее прогнозируемой численности экономически активного населения.



*Рис. 16. Прогнозируемая динамика численности безработного населения Тульской области*

Так же спрогнозируем уровень среднемесячной заработной платы. Сначала с помощью регрессионного анализа изучим данные в период с 2000 по 2012 гг. (табл. 11).

Таблица 11

Уровень среднемесячной заработной платы населения  
Тульской области, в среднем за год.

Год	Уровень заработной платы, руб.
2000	1654,9
2001	2408,8
2002	3270,5
2003	4205,5
2004	5172,3
2005	6412,4
2006	7851
2007	10137,1
2008	12994,1
2009	14338,3
2010	15640,7
2011	17225,1
2012	18172,3

Используя блок «Анализ данных», программу «Регрессия», сделаем прогноз на 4 года. Таким образом, получаем следующие данные (табл. 12):

Таблица 12

Прогнозируемый уровень среднемесячной заработной платы населения  
Тульской области в период с 2013 по 2016 гг., в среднем за год

Год	Уровень заработной платы, руб.
2013	19669,2
2014	21166,1
2015	22663,0
2016	24159,9

На основе полученных данных можно построить график (рис. 17), из которого видно, что прогнозируемый уровень заработной платы, как и в предыдущие годы, имеет тенденцию к росту.



*Рис. 17. Прогнозируемая динамика уровня заработной платы населения  
Тульской области в период с 2000 по 2016 гг.*

Исходя из данных, полученных путём анализа, можно сделать следующие выводы, что прогнозируемая численность экономически активного населения, как и прогнозируемая численность безработного населения, имеют общую тенденцию к уменьшению показателей, а прогнозируемый уровень заработной платы в период с 2013 по 2016 гг. будет повышаться.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На рынке труда начало экономического подъема сопровождается появлением большого количества новых экономически эффективных рабочих мест, преимущественно в производственном секторе. Кроме того, имеется избыток дешевой и высокопроизводительной рабочей силы, то есть высок уровень безработицы. Наконец, рабочая сила должна быть достаточно мобильной.

Ничего этого на отечественном рынке труда нет. Платежеспособный спрос со стороны работодателей есть в основном в финансовом секторе и сфере услуг. Уровень безработицы в России такой, как в благополучной Швеции, а потенциально свободная рабочая сила привязана к своим экономически неэффективным рабочим местам, «подачками» государства и невозможностью свободной миграции по стране.

Совершенно необходимо создать преобладание предложения труда над спросом. Подъем уровня безработицы неизбежен – нерентабельные предприятия не имеют права на жизнь. Государству по силам снизить доходность «спекулятивного» сектора экономики, что автоматически снизит там уровень заработной платы. Одновременно нужно обеспечить достаточный уровень мобильности и большое количество экономически эффективных рабочих мест (прежде всего в реальном секторе). Последнее, пожалуй, самое трудное. Наше государство на это не способно – оно как раз самый неэффективный в экономическом смысле работодатель. Нужны люди, способные создавать новые эффективные рабочие места. И здесь от властей требуется просто не мешать обременительными налогами, неграмотным протекционизмом и излишним человеколюбием. Большинство населения любой страны способно лишь занимать готовые рабочие места – и только малая часть может открывать новые. Создатели новых эффективных рабочих мест появлялись при любом экономическом подъеме. [13, с. 27]

В идеале в России следует создать максимально гибкий, но по возможности легализованный рынок труда, гарантирующий низкую безработицу (на

уровне США, примерно 4-5% экономически активного населения) и устойчивые высокие темпы экономического роста (3-5% в год с соответствующим ростом заработной платы). Для этого придется немало поработать, прежде всего, над правовой инфраструктурой. Необходимо ввести срочность контрактов; ликвидировать пожизненный наем, формально доминирующий в России; предусмотреть и обеспечить относительную простоту увольнения экономически избыточных работников, даже в случае, когда контракт не истек, потому что эта избыточность способствует неэффективному распределению трудовых ресурсов и, в конечном счете, уменьшает занятость. Низкий размер пособия при увольнении является одним из факторов, обеспечивающих мобильность рабочей силы. Коллективные договоры должны заключаться преимущественно на уровне предприятия. Коллективные же договоры на уровне отраслей, регионов, тем более общенациональном не должны иметь обязательной силы. Это вносит огромные диспропорции в размер заработной платы и способно привести к разорению многих предприятий, которые в противном случае могли бы выжить. Право на забастовки должно быть обеспечено безусловно. Но его необходимо дополнить эффективным арбитражем, механизмами обеспечения исполнения индивидуальных и коллективных трудовых договоров – это то, чего сейчас нам не хватает: до суда не всегда могут достучаться даже крупные работодатели или профсоюзы, не говоря уже об отдельном работнике.

Минимальная оплата труда должна поддерживаться в пределах 20% средней заработной платы – это уровень, характерный для развитых стран с низким уровнем безработицы. [8, с. 68]

Есть еще одна проблема, с которой российский рынок труда пока не справляется: межрегиональная мобильность. Насколько остро стоит проблема территориальной мобильности, мы можем судить хотя бы по разбросу безработицы и средней заработной платы по регионам: дифференциация первой – более 20 раз, второй – 12. В Москве огромный дефицит трудовых ресурсов, потому что зарегистрированная безработица здесь составляет всего

0,3%, что в рыночной экономике свидетельствует об остром дефиците рабочей силы. А рядом в Ивановской области огромный избыток рабочей силы, высочайшая открытая безработица. Наличие таких диспропорций это тоже прямой вычет из экономического роста и фактор повышенной безработицы.

Здесь не срабатывают в первую очередь экономические факторы, связанные с рынком жилья, – даже прописка в данном случае дело третьестепенное. Одно из основных препятствий для внутренней миграции – субсидирование оплаты жилья. Рынок официально арендуемого жилья у нас невозможен просто потому, что муниципальное жилье оплачивается по цене ниже рыночной. Естественно, спрос на него во много раз превышает предложение. Это дефицит, административно распределяемый ресурс. Поэтому, если человек оставил свое арендуемое жилье в одном регионе, он не может получить его в другом. Значит, переехать он может, только поменявшись. А возможность обмена зависит от баланса миграции. Если этот баланс – жестко асимметричен, обмен становится практически невозможен, что в свою очередь блокирует миграцию. Арендуют жилье приблизительно 50% россиян. Следовательно, половина населения страны не имеет возможности переместиться в другой регион в поиске работы. Другая половина населения – собственники жилья, это довольно высокий показатель. С точки зрения влияния на занятость, миграцию, безработицу это отрицательный фактор. Чтобы исправить сложившееся положение, прежде всего, нужно сформировать рынок закладных и жилищного кредита, чтобы хоть как-то облегчить собственникам жилья его продажу в одном месте и покупку в другом. Но собственность на жилы все равно привязывает человека к месту. Поэтому мы должны поощрять переход к аренде в жилищной сфере.

В ходе проделанной работы цель, а именно: развитие методологии и методических подходов к анализу, прогнозированию и регулированию динамики занятости и рынка труда во взаимообусловленности и взаимосвязи с современными макроэкономическими и демографическими тенденциями развития РФ, - была достигнута и решены поставленные задачи.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
2. Целевая программа «Содействие занятости населения Тульской области на 2012-2016 годы».
3. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))
4. Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- 415 с.
5. Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики: Учебное пособие/А.М. Бабашкина. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 480 с.
6. Базылев Н.И. Экономическая теория: учеб. пособие / Н.И. Базылев – М.:ИНФРА-М, 2011. – 672 с.
7. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов/Н.М. Воловская – 3-е изд., доп. – М.: НОРМА, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011. – 256 с.
8. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда /И.В. Гелета //Гуманитарные и социально-экономические науки.-2011. – №1.- С. 68-71
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник /Б.М. Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
10. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: Курс лекций/М.Г. Завельский. – М.: НОРМА, 2011. – 281 с.
11. Кашенов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы /А. Кашенов// Социальная политика и социальное партнёрство. – 2010. – № 8. – С.7-16.

12. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России: Учебник / В.В. Кистанов, Н.В. Копылов.- М.: Финансы и статистика, 2011. – 584 с.
13. Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода/Р.П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 26-29.
14. Курс экономической теории: учебник – 5-е изд. / Под ред. Чепурина М.Н, Киселёвой Е.А. – Киров, «АСА», 2006. – 832 с.
15. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы /К. Лайкам // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 14-17.
16. Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряжённости на рынке труда. – М.: Федеральная служба статистики, 2010. – 19 с.
17. Национальная экономика: учебное пособие / К.Н. Юсупов, А.В. Янгиров, А.Р. Таймасов; под общ. Ред. К.Н. Юсупова – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2009. – 288 с.
18. Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 317 с.
19. Россия в цифрах: Стат. сб. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2012. – 340 с.
20. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда /А.И. Рофе.- М.: МИК, 2008.-190 с.
21. Роцин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Роцин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2010.- 400 с.
22. Роцин С.Ю., Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие/С.Ю. Роцин. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 244 с.
23. Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л.О. Ильина. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 415 с. (Высшее образование)

24. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов. – М.: Проспект, 2011.- 496с.
25. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2009. – 736с. 2
26. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2009. – 190 с.
27. Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.
28. Экономика труда: учебник / Под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристь, 2009. – 265 с.
29. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – 268 с.