

## **Макроэкономические проблемы сферы занятости и рынка труда в России и некоторые направления их решения<sup>1</sup>**

Развитие современного общества неизменно связано с перманентной дискуссией относительно справедливости и эффективности социально-экономической политики государства. Неослабевающая острота и приоритетность проблем сферы занятости и рынка труда, пути их решения занимают в этой полемике одно из центральных мест. Это объясняется тем, что давно минуло время, когда вопрос о колебаниях уровня занятости считали простым и очевидным [1, стр. 481]. Сегодня в большинстве промышленно-развитых стран успешность экономического развития уже традиционно оценивается по динамике занятости и безработицы. Соответственно формируются и целевые ориентиры, принимающие разнообразные формы: от предвыборных обещаний политиков до стратегических документов, посвященных политике, проводимой на рынке труда и в области социальной защиты населения. В дальнейшем они трансформируются в соответствующие концепции действий на рынке труда и конкретные программы расширения и поддержания занятости, борьбы с безработицей в различных ее формах.

Для экономики Российской Федерации в дореформенный период было характерно плановое управление процессами воспроизводства рабочей силы, предусматривавшее, фактически, регулирование государством трудового потенциала практически на монополистической основе. Государственные органы обладали большими возможностями по мобилизации трудовых ресурсов и их распределению по регионам и секторам экономики с учетом как социально-экономических, так и политических задач развития государства. Этим задачам была подчинена и система оплаты труда. К особенностям практики использования трудовых ресурсов в условиях плановой экономики относится жесткая вертикаль власти и весомая координирующая роль партийных органов. В рамках подобной системы фактически исключалась возможность крупных разногласий между работодателями (как правило, государственными учреждениями и предприятиями) и профсоюзами, практиковалось их тесное сотрудничество. Необходимый баланс интересов работодателя и наемных работников достигался в условиях высоких гарантий занятости и широко развитой системы социальных преференций. В то же время, если в отношении вертикальной мобильности и перспектив карьерного роста существовала серьезная конкуренция за рабочие места, то при горизонтальном движении рабочей силы издержки

---

<sup>1</sup> Отдельные фрагменты и оценки данной работы были использованы при подготовке обзора политики занятости для БЭА.

фактического отсутствия конкурентной среды на рынке труда проявлялись в полной мере. Неразвитость индивидуальных стимулов и материальной заинтересованности приводила к снижению производительности труда, текучести кадров, девальвации понятия продуктивной деятельности. Снижающаяся эффективность применения неэкономических стимулов не компенсировала и не позволяла переломить нарастание этих негативных тенденций. С течением времени накапливалась несогласованность в темпах и направлении развития системы рабочих мест и динамики населения и трудовых ресурсов<sup>2</sup>.

Переход к рыночным отношениям в современной России обозначил необходимость новой конфигурации политики занятости. Неравномерная динамика переходных процессов в отечественной экономике предопределила соответствующий характер государственной политики в сфере занятости и на рынке труда, что, в частности, выразилось в избирательности и ограниченности реализуемых мер. В условиях дефицита средств система социальных гарантий в значительной мере лишилась своего реального наполнения, при этом эффективность ее функционирования падала. Степень государственного влияния на процессы, формирующие динамику рынка труда, существенно снизилась, в результате массовой и точечной приватизации значительно сократилась роль государства как крупнейшего работодателя. В свою очередь частный сектор экономики в условиях системного производственного и инвестиционного кризиса в большинстве своем оказался неспособен обеспечить занятость в прежнем объеме, скорость адаптации агентов рынка к новым условиям явно не соответствовала скорости их формирования. Отмеченные особенности продолжают сохраняться и сегодня, усугубляя непростую ситуацию с обеспечением населения достойной и оплачиваемой работой, а предприятий — квалифицированной рабочей силой. В тоже время, дюжина лет, прошедших с момента начала осуществления рыночных реформ, оказалась не слишком продуктивной в решении унаследованных из прошлого и появившихся в эти годы в сфере занятости и рынка труда России проблем.

К числу наиболее **актуальных макроэкономических проблем сферы занятости и рынка труда** необходимо, на наш взгляд, отнести следующие.

- Постоянное сокращение численности населения страны. Согласно предварительным итогам переписи 2002 г., она составила около 145,3 млн. чел. Негативное влияние на динамику численности населения оказывает низкая рождаемость и высокая смертность, в том числе по причине несчастных случаев, убийств, самоубийств и других внешних воздействий. Высокая смертность населения определяет низкие по европейским меркам показатели продолжительности жизни при рождении (65 лет), в особенности у мужчин (59

---

<sup>2</sup> Подробнее см. [2], стр. 27-30

лет, в 2000 г.). Происходит общее постарение населения, и, прежде всего, его экономически активной части. Численность населения в возрасте старше трудоспособного в период после 2007 г. по демографическому прогнозу будет ежегодно увеличиваться в среднем на 300 тыс. человек [3].

- Недостаточно согласованное развитие основных факторов производства. Возможности расширения занятости и сокращения безработицы зависят в первую очередь от интенсивности инвестиционных вложений в создание новых рабочих мест и темпов экономического роста. В настоящее время невысокий уровень совокупного спроса на труд из-за недостаточного объема инвестиций (прежде всего в реальный сектор производства) определяет существование циклической безработицы. Кроме того, сохраняется явная территориальная неоднородность спроса на труд (основная часть вакантных рабочих мест сосредоточена в Центральном федеральном округе, причем на Москву и Московскую область приходится около 30 % общероссийских регистрируемых вакансий).

- Невысокий (при своей значительной отраслевой и региональной дифференциации) средний уровень оплаты труда, определяющий соответствующий уровень доходов большей части населения. По оценке Госкомстата России [4], за чертой бедности проживает более 30 млн. российских граждан. По-прежнему сохраняется практика нерегулярной оплаты труда работников: на 1 августа 2003 г. обязательства по выплате заработной платы не были выполнены в отношении 5,8 млн. человек на общую сумму свыше 32,3 млрд. рублей.

- Снижение численности занятых в науке и образовании. За 1990 – 2002 гг. изменение этого показателя составило 1,8 млн. чел., а доля отрасли «Наука и научное обслуживание» в общей численности занятых сократилась за тот же период более чем в два раза. Средний возраст работников отрасли приближается к 45 годам (максимальному среди всех отраслей показателю), что является следствием слабого притока молодых перспективных кадров. Уменьшился приток молодежи и в другие отрасли, требующие высокой квалификации труда. Этот приток не восполняет и не может восполнить значительную потерю кадров (особенно рабочих). Отток работников из отраслей промышленности и науки в условиях инвестиционной пассивности не компенсируется организационно-технологическими инновациями, а подчас он усиливается из-за повсеместной недооценки качественного умственного труда.

- Нестабильный характер занятости в негосударственном секторе экономики, прежде всего из-за нередких банкротств коммерческих предприятий, особенно малых и средних. В сфере малого предпринимательства нарушается трудовое законодательство, нужно говорить и о криминализации бизнеса. В настоящее время малый бизнес все еще нельзя

считать полноценным источником легальной и достойной занятости, реальной альтернативой трудоустройства для работников, увольняемых с крупных и средних предприятий.

- Значительный объем общей и скрытой безработицы, длительные сроки пребывания в безработице (около 40% безработных находятся в этом состоянии более года), низкая конкурентоспособность безработных на рынке труда, формирование рынка нестабильной краткосрочной занятости.

- Качественное (структурное) несоответствие параметров спроса на труд и его предложения в региональном, отраслевом, профессиональном, возрастном и других разрезах. Нескоординированность функционирования системы образования с динамикой спроса экономики на рабочую силу определенных профессий и квалификаций.

- Усиление структурных диспропорций вследствие складывающейся половозрастной структуры населения. С 1992 г. значительно сократилась доля занятых в возрасте до 20 лет и в группе 30-34 года, увеличилась — для возрастов 40-44 и 45-49 лет. Согласование высоких стандартов экономической активности и социальной защищенности работников обоих полов и, в частности, необходимость сочетания женщинами детородной функций и активной экономической деятельности<sup>3</sup>.

- низкий уровень межотраслевой и межрегиональной подвижности населения и рабочей силы, в которой значительна роль стихийных и случайных процессов. Отсутствует четкая миграционная политика, регулирующая региональную динамику и структуру населения России и основанная на анализе и прогнозировании перспективных социально-экономических (инвестиционных, производственных и иных) условий. Недостаточно развита общероссийская составляющая информационной инфраструктуры рынка труда.

Насущность обозначенных и, возможно, других проблем сферы занятости и рынка труда требует анализа результатов реализации действующей политики занятости, оценки ее перспективной результативности и адаптации к актуальным социально-экономическим приоритетам развития и прогнозируемому состоянию рынка труда.

Контуры политики занятости в России должны соответствовать отечественному и зарубежному (прежде всего развитых стран) опыту, накопленному за время эволюции государственной политики занятости, учитывая специфику нашей страны и переходного этапа ее развития. Из всего разнообразия концептуальных направлений в политике занятости, можно выделить ряд основных (кейнсианское и либеральное), в русле которых и проходит основная дискуссия, сталкиваются как различные теоретические взгляды, так и прикладные подходы. В связи с этим актуальной задачей представляется оценка

---

<sup>3</sup>Различные аспекты этой проблемы более подробно рассматриваются в [5-8].

перспектив решения обозначенных выше проблем в рамках основных положений соответствующей концепции.

**Либеральная концепция.** На начальном этапе осуществления рыночных реформ в России развитие сферы занятости и рынка труда в основном строилось на отрицании незыблемых прежде принципов, что и предопределило либеральный характер проводимой политики, которая предполагает примат индивидуальной инициативы в поведении экономических агентов. Классическая либеральная традиция выделяет научно-технический прогресс и его проекцию в экономике как основной фактор большинства происходящих здесь процессов. Энергия развития экономической системы консолидируется не со стороны спроса, а со стороны предложения. Рыночная среда, в которой действуют индивиды, предполагает эффективную аллокацию находящихся в обращении ресурсов как результат реализации решений, принятых рациональными агентами, преследующими свои интересы. Центральная фигура кругооборота ресурсов – координатор и инициатор – предприниматель, готовый взять на себя риск организации производства, разработки новых продуктов. Только новаторская мысль, подкрепленная желанием и возможностью проведения инноваций, дает толчок позитивному развитию экономики. Отсюда основными задачами государственной политики являются достижение наиболее полной свободы выбора на рынке, содействие в реализации возникающих идей, трансформирующих инвестиции в создание новых рабочих мест. При этом государственное вмешательство должно быть минимизировано, чтобы не нарушать эффективное самостоятельное функционирование рынка.

Содержательной иллюстрацией либерального подхода к управлению рынком труда может служить модель политики занятости в Нидерландах, основанная на существовании сильной корпоративной структуры. С середины 80-х годов в этой стране проводились долгосрочные экономические реформы, ориентированные на достижение устойчивой разрядки на рынке труда. Профсоюзы и организации работодателей объединились при посредничестве государства для достижения социально-приемлемых показателей занятости. Важнейшим условием стало трехстороннее соглашение о длительном (многолетнем) сдерживании роста окладов и заработной платы. На первом этапе реформ была модифицирована система социального страхования, сокращены государственные расходы. Второй этап включал в себя существенное сокращение занятости в общественном секторе и ее рост в частном секторе, преимущественно в сфере торговли, социального обслуживания, страхования. Наконец, на третьем этапе рост занятости в частном секторе позволил не только компенсировать потери занятости в государственном секторе, но и создать новые рабочие места, пусть и по большей части для частичной занятости. В результате задача существенного сокращения безработицы и достижения длительной разрядки на рынке труда было в основном решена.

Необходимо однако отметить, что возможность практической реализации такой модели напрямую зависит от выполнения первоначальных предпосылок, что значительно осложняет возможность

использования опыта Нидерландов при реализации концепции политики занятости в странах постсоветского пространства.

Прежде всего, необходим изначально достаточно высокий жизненный уровень населения, и низкая вариация доходов, поскольку в процессе реформы ключевым мероприятием является ограничение роста расходов на заработную плату. Увеличение числа рабочих мест за счет частичной занятости с одновременной ликвидацией рабочих мест в общественном секторе и традиционных отраслях ведет к усилению дифференциации доходов, прежде всего между частным и государственным сектором (зафиксировать уровень окладов бюджетных работников значительно проще, чем проконтролировать политику в области заработной платы целого ряда независимых работодателей). Ограничение расходов государства на проведение политики занятости означает также заметное ухудшение материального положения безработных на время потери работы.

Именно поэтому необходимым условием реализации представленной политики является также наличие социального консенсуса в обществе, что обеспечивается в Нидерландах сильной корпоративной структурой. В противном случае осуществляемые реформы не находят необходимой поддержки в обществе, что скажется на возможности принятия политических решений в этой области. По этой же причине невозможно будет проводить реализацию модели в долгосрочном периоде.

Несмотря на все ограничения, опыт реализации данной программы показывает, что в современных условиях европейская страна с сильной социальной традицией может на протяжении значимого временного отрезка проводить успешную политику занятости параллельно с сокращением государственного вмешательства в экономику и адекватным уменьшением государственных затрат.[9]

Таким образом, либеральная концепция занятости предполагает путь взаимодействия на рынке труда, основанный на саморегулирующемся рыночном механизме. Важную роль в его функционировании играют принципы максимально возможной гибкости заработной платы и высокой профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы. Первый принцип предполагает, что величина заработной платы может оперативно меняться в большую или меньшую сторону, балансируя спрос и предложение на рынке труда. Безработица носит преимущественно добровольный характер, или находится на своем естественном уровне, задаваемом сохраняющимися несовершенствами рыночного механизма, непреодолимыми ограничениями пространственно-временного характера. Второй принцип означает, что равновесие спроса и предложения на локальных и национальных рынках труда достижимо посредством перераспределения избыточной рабочей силы с соответствующих рынков на локальные рынки, испытывающие недостаток в ней.

Отсутствие необходимых предпосылок для реализации описанной цепочки взаимодействий в России может в перспективе обернуться негативным воздействием на рынке труда. Наиболее ярко это проявляется в недостаточной увязке политики занятости населения с другими параметрами социально-экономического развития нашего государства: в частности, промышленной, налоговой, кредитно-денежной политикой, политикой доходов, внешнеэкономической деятельностью. В 1980-е гг. такое

согласование обеспечивалось за счет пропорционального изменения отраслевой структуры занятости в рамках политики, направленной на поддержание полной занятости. Система планирования была нацелена на обеспечение взаимоувязанного изменения макроэкономических параметров развития в соответствии с текущими и перспективными народнохозяйственными приоритетами. В 1990-е гг. в отраслевой структуре основных макроэкономических факторов произошли значительные изменения<sup>4</sup>. Особенно велики были изменения в отраслевой структуре фонда оплаты труда, где существенно выросла доля отраслей топливно-энергетического комплекса, а также сферы финансов и кредитования. Изменения в отраслевой структуре занятости в пореформенный период носили менее интенсивный характер и в целом соответствовали сдвигам в структуре валовых выпусков. Наиболее стабильной отраслевой структурой отличались основные фонды, что объяснялось прежде всего низким объемом инвестиций в основной капитал. С 1999 г. вновь наблюдается стабилизация динамики основных параметров экономической политики с незначительным нарастанием структурных сдвигов в 2002 г. для валового выпуска и фонда оплаты труда и угасанием их для численности занятых. Несмотря на наметившееся в 2002 г. оживление структурных сдвигов для двух первых параметров практическая «консервация» (с 1999 г.) отраслевой структуры занятости требует корректировки макроэкономической политики в сторону большего согласования ее параметров (в первую очередь производительности труда и его оплаты) и активизации инвестиционного процесса с целью создания современных рабочих мест.

Сравнение отраслевых уровней регистрируемой оплаты труда показывает, что их наибольшие значения характерны для топливных отраслей промышленности и цветной металлургии, которые превосходят средний по промышленности в 2,5 и 2 раза соответственно. Значительно выше среднероссийского уровня номинальная начисленная заработная плата в сфере финансов, кредитования, страхования. Эта же отрасль, наряду с управлением, транспортом, строительством, связью, характеризуются наиболее высокой долей в общероссийском объеме фонда оплаты труда. Легкая промышленность; здравоохранение, образование, культура и искусство характеризуются оплатой труда, не превышающей 60% от среднероссийского уровня, что определяет слабую (с точки зрения доходов) привлекательность этих сфер для потенциальных работников. С другой стороны, низкие издержки на оплату труда для предприятий нивелируются высокими затратами на модернизацию изношенных производственных фондов и поддержание в рабочем состоянии неиспользуемой по причине низкой загрузки их части, в результате чего рентабельность таких вложений остается неудовлетворительной. В итоге, заработная

---

<sup>4</sup> Более подробный анализ интенсивности структурных сдвигов см. [2, 10].

плата в российской экономике не всегда играет подобающую ей роль в стимулировании региональной и отраслевой мобильности.

Проблема обеспечения перераспределения рабочей силы как в рамках локальных рынков труда России, так и между ними стоит весьма остро. При этом существенно влияние целого ряда факторов, среди которых можно выделить диспропорции в спросе и предложении труда на уровне отраслей и регионов; невысокую заинтересованность предприятий в реализации инвестиционных проектов и недостаточные темпы внедрения достижений научно-технического прогресса (в том числе, из-за высокой стоимости соответствующих нововведений); существенную дифференциацию уровня жизни (в частности, межрегиональную); высокий удельный вес подготовки рабочих кадров непосредственно на производстве, что способствует их профессиональной неустойчивости; отсутствие гибкой и эффективной общегосударственной системы информационных ресурсов на рынке труда. Следовательно, вопросы управления процессами подвижности населения и рабочей силы с необходимостью требуют их решения на национальном уровне. При этом следует иметь в виду, что формы подвижности населения и рабочей силы (территориальная, отраслевая, профессиональная, квалификационная и др.) теснейшим образом связаны между собой.

Межотраслевая подвижность рабочей силы может быть охарактеризована сегодня через тенденции ее приема и выбытия на крупных и средних предприятиях. Совокупный прием работников в экономику в 2002 г. составил около 12 млн. чел., что на 3% меньше выбытия. Как прием, так и выбытие остались практически на уровне 2001 г., изменившись на 0,7% и 0,2% соответственно. Наиболее интенсивным выбытием и приемом работников отличались, как и в предыдущие годы, строительство; жилищно-коммунальное хозяйство; торговля и общественное питание, где оборот работников (прием плюс выбытие) составил 96,6%, 97,3% и 92,7% среднесписочной численности соответственно. Наименьший оборот был характерен для науки и научного обслуживания (35,9%); образования (36,5%), финансов и кредитования (40,0%). При этом, если для промышленности; строительства; сельского и лесного хозяйства; транспорта выбытие превышало прием работников, то для остальных отраслей была характерна обратная тенденция. Наименьшее отрицательное сальдо движения в 2002 г. зафиксировано в сельском хозяйстве (-5,6% от среднесписочной численности), а наибольшее положительное — в финансах и кредитовании (6,7%).

Мобильность рабочей силы тесно связана с процессом трансформации рынка труда в новые формы взаимодействия, характеризующиеся высокой степенью гибкости и принципами свободного рынка. Достижение совершенной гибкости в управлении



персоналом означает способность изменять интенсивность хозяйственной деятельности без увеличения средних относительных издержек. Применение этих принципов на практике имеет, к сожалению, ограниченный характер из-за ряда существенных недостатков. Так, ориентация на привлечение специалистов на временную работу, ведет к появлению рынка нестабильной занятости и снижению до минимума затрат предприятий на обучение персонала и повышение его квалификации. Практика наиболее полного и разностороннего использования имеющихся у фирмы кадровых ресурсов минимизирует их текучесть, но, в свою очередь, опасна ограничением найма и, следовательно, может негативно сказаться на расширении занятости в экономике в целом.

Одним из примеров удачного управления кадровыми ресурсами может служить «модель дышащего предприятия» («das atmende Unternehmen») концерна «Volkswagen», в основу которой положен принцип изменения продолжительности рабочего дня и рабочей недели и использования более гибких графиков труда [11].

Территориальная подвижность населения и рабочей силы — достаточно инерционный процесс, за последние годы для него характерно сохранение тенденции интенсивного выбытия рабочей силы из регионов Урала, Сибири и Дальнего Востока, прежде всего на Запад. Для регионов, расположенных в европейской части России, характерна меньшая интенсивность ее выбытия с вектором движения на юг.

Сопоставление основных характеристик территориальной подвижности населения и рабочей силы демонстрирует неравномерную динамику миграционных потоков, что объясняется комплексным воздействием множества факторов (социально-экономических, политических, природно-климатических, психологических и др.). В свою очередь, межрегиональные миграционные взаимосвязи также разнородны по качественным характеристикам мигрирующего населения. Информация о динамике и направлениях межрегиональной подвижности рабочей силы позволила бы точнее оценивать состояние региональных рынков труда, а также разрабатывать и осуществлять управляющие воздействия, нацеленные на достижение рационального сбалансированного распределения рабочей силы по регионам в процессе взаимодействия региональных рынков труда. В противном случае отмеченные тенденции территориального оборота рабочей силы станут одним из дополнительных факторов, оказывающих негативное воздействие на процесс согласования спроса и предложения на рынках труда, снижая его скорость и качество.

Низкая способность рынка труда полностью и на высоком уровне удовлетворять существующий спрос на труд обуславливает наличие структурной и фрикционной безработицы на российском рынке труда. Несоответствие структуры спроса на труд и его предложения возникает сегодня в основном в результате колебаний спроса на продукцию

различных отраслей экономики России, не в последнюю очередь обусловленных изменениями конъюнктуры внешних рынков. В перспективе под воздействием научно-технического прогресса эти процессы приобретут, вероятно, еще более динамичный характер. Динамика оценок структурной безработицы<sup>5</sup> для региональных и отраслевых рынков труда России приведена в Табл. 1.

Таблица 1

Динамика показателей региональной и отраслевой структурной безработицы в России

Показатель		1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 (оценка)
Региональная структурная безработица	Тыс. чел.	707	916	1084	1434	2121	2037	2563	2560	2088	2835	3187
	% от общей безработицы	17,8	20,3	19,1	21,9	29,1	25,0	26,4	28,8	27,3	34,8	38,7
Отраслевая структурная безработица	Тыс. чел.	1206	1392	1720	1716	1793	1660	2047	2303	1928	2272	2141
	% от общей безработицы	31,0	30,9	30,2	26,2	24,6	20,4	21,0	25,9	25,2	27,9	25,8

Источник: *оценки ИНИП РАН.*

Для показателя региональной структурной безработицы на исследованном периоде характерен постоянный рост с 17–19% от общего объема безработицы до почти 40% в 2002 г. Указанная динамика демонстрирует накопление негативных тенденций в процессе согласования спроса на рабочую силу и ее предложения на региональном уровне. В этой связи пристального внимания, по-прежнему, заслуживает проблема занятости специалистов в ВПК, острота которой все еще определяется неопределенностью общей стратегии развития военного комплекса и недофинансированием, несмотря на государственный заказ, оборонных программ. Трудность заключается в том, что, с одной стороны, необходимо на тех же рабочих местах обеспечить специалистов работой, соответствующей их квалификации, а с другой,— переподготовить и социально защитить «лишних» работников. При этом особенно важным оказывается региональный аспект в силу неравномерности распределения военной промышленности по территории России. Территориальная локализация военного производства такова, что даже в регионах со «слабомилитаризованной» экономикой могут быть города, полностью привязанные к объекту оборонной промышленности.

<sup>5</sup> Для измерения структурной безработицы как числа безработных, которые должны переместиться с одного локального рынка труда (отраслевого, профессионального или иного) в другой для достижения структурного равновесия, понимаемого как равенство коэффициентов напряженности на локальных рынках труда среднему по экономике, служит показатель объема структурной безработицы. Если доли безработных и вакансий в их общероссийской численности на данном локальном рынке труда не совпадают, возникают структурные дисбалансы в размере превышения одной доли над другой. Сложив абсолютные величины этих дисбалансов в выбранном разрезе, получим оценку доли структурной компоненты безработицы в общей ее численности. После умножения данной оценки на величину общей безработицы получим оценку численности структурной безработицы в изучаемом разрезе. (Более подробно см. [2].)

Отраслевая структурная безработица, как показано в таблице 1, была максимальной в период 1992–1994 гг., достигая 30% общей безработицы. В дальнейшем она сначала демонстрировала некоторое снижение (в 1997 г. — 20,4%), а после 1998 г. — рост до уровня 25–27%, при этом до 1995 г. превосходя региональную. С 1996 г. ее оценки ниже региональной структурной безработицы, что свидетельствует, вероятно, о том, что усилия местных властей на региональных рынках труда привели, в известной мере, к перераспределению части рабочей силы между отраслями. Сыграла свою роль и samozанятость населения. В 2002 г. отраслевая структурная безработица составила порядка 26% общей, или более 2 млн. чел.

Приведенные оценки свидетельствуют о высоком уровне структурной безработицы на российском рынке труда, не соответствующем представлениям о его эффективном функционировании. Наиболее острой остается ситуация в территориальном разрезе, о чем свидетельствует динамика увеличения региональных структурных дисбалансов. Реальный объем структурной безработицы, вероятно, еще выше, поскольку отраслевая и региональная компоненты структурной безработицы существуют на рынке труда одновременно. Структурные несоответствия, вероятно, накладываются, не всегда полностью перекрывая друг друга. Кроме того, полученные оценки объемов структурной безработицы не учитывают диспропорции в профессиональном, квалификационном, образовательном, возрастном и других разрезах. Между тем, как показано, например, в [12], именно на уровне отдельных занятий и профессий структурные несоответствия проявляются в наибольшей форме. Так, если в 1974–1984 гг. региональная структурная безработица в экономике развитых стран Европы (Германия, Франция, Англия, Нидерланды) оценивалась в 15–30%, то структурная безработица по профессиям достигала 40%. Оценки отраслевой структурной безработицы этих стран в целом несколько ниже региональной (10–25%). Их сравнение с данными Табл.1, пренебрегая разницей временных периодов, показывает более высокий уровень исследуемых показателей в России, что свидетельствует о масштабности проблем структурной характера (асимметрии) в российской безработице.

Исследование этой асимметрии на российском рынке труда расширяет представление об естественном уровне безработицы, включающем как правило, согласно теоретическому определению, фрикционную и структурную ее части. Вероятно, величина естественного уровня безработицы, понимаемая как резерв рабочей силы, наиболее мобильно реагирующий на изменения спроса на труд, должна определяться прежде всего своей фрикционной составляющей. Преобладание структурных факторов при его формировании делает этот резерв гораздо менее мобильным.

Смягчение структурных проблем российского рынка труда, вероятно, может быть достигнуто через развитие соответствующих институтов, во многом определяющих продуктивность его функционирования. Чем с большей согласованностью действуют государственные и частные институты на рынке труда, тем более эффективно происходит процесс увязки спроса на рабочую силу и ее предложения.

Сформировавшаяся в российской экономике институциональную среду можно охарактеризовать как формально развитую, но недостаточно эффективную. Наличие соответствующих институтов создает предпосылки для решения возникающих в сфере занятости и на рынке труда проблем, но без усиления их влияния и существенного повышения эффективности действующих институтов реализация этих предпосылок в ближайшей перспективе представляется маловероятной.

Например, система частных кадровых агентств не способна своей деятельностью заполнить возникающую нишу на рынке труда. Опыт посредничества негосударственных кадровых агентств невелик и ограничивается пока, главным образом, достаточно локальными рынками труда, к которым, например, можно отнести услуги наемных работников в домашнем хозяйстве (гувернеров, сиделок, домработниц), модельные агентства. Это связано как с низким уровнем доверия населения к значительной части таких учреждений, так и с платностью их услуг. Отметим также, что кадровые агентства нередко выполняют функции подбора персонала, то есть ограничивают свою задачу исключительно удовлетворением существующего спроса на труд со стороны предпринимателя, то есть более прибыльным и менее трудозатратным видом деятельности. При этом сторона текущего предложения на рынке труда остается в существенной мере неохваченной и неудовлетворенной. Таким образом, ищущие работу испытывают очевидный недостаток в достаточном объеме качественных и доступных (недорогих) услуг по содействию в трудоустройстве. Кроме того, деятельность частных институтов на рынке труда слабо согласована с общей политикой занятости, в связи с чем, очевидно, их деятельность не в полной мере соответствует потребностям общества. Между тем, опыт создания центров занятости силами ряда германских предприятий [13] показывает, что проблема трудоустройства населения, возникающая в условиях реструктуризации и модернизации предприятий, может быть решена только через создание посреднических служб и интеграцию последних в общую программу действий по предотвращению безработицы и стимулированию занятости.

Решение этой проблемы особенно актуально для новых Федеральных земель, где высокая безработица в значительной мере объясняется последствиями болезненного перехода от командно-административной системы управления экономикой к рыночным механизмам. Вероятно, уровень

безработицы будет оставаться высоким и в дальнейшем, так как процессы масштабной реорганизации, повышения производительности труда, увеличения частных инвестиций в экономику восточной части Германии, и, прежде всего в ее промышленную составляющую, демонстрируют затяжной и неравномерный пространственно-временной характер. Основные направления деятельности государства определяются поэтому необходимостью содействия перестройке, улучшению инфраструктуры, модернизации низкоэффективного общественного сектора экономики.

В западной части Германии безработица вызвана не столько конъюнктурными колебаниями, сколько длительными процессами: те, кто был уволен в период спада, не могут найти себе работу в более благоприятной ситуации, когда производство находится на подъеме. Для успешной реализации программ преодоления проблемы незанятой рабочей силы дополнительные действия государства должны быть направлены на то, чтобы компенсировать эффекты, отрицательно сказывающиеся на конкурентоспособности немецкой продукции, а, следовательно, и на занятости населения. К их числу относится высокая относительная стоимость рабочей силы (особенно в западной части Германии), негативно влияющая на инвестиции в создание новых рабочих мест. Это особенно актуально в рамках открытого европейского рынка. Большое значение имеет и динамика курсов валют, так как укрепление евро делает немецкую продукцию относительно более дорогой для зарубежных партнеров. [14, 15]

Таким образом, даже с учетом благоприятных условий для развития частной инициативы могут возникать препятствия для решения социально значимой задачи обеспечения населения стабильной и адекватно оплачиваемой работой.

В этом контексте либеральная концепция действий на рынке труда открыта для серьезной критики, прежде всего с позиций более деятельного участия государства в регулировании макроэкономических процессов, воздействующих на сферу занятости и на рынок труда, сторонниками которого являются представители кейнсианского направления.

**Кейнсианская концепция регулирования занятости.** Сторонники кейнсианства исходят из необходимости высокой степени координации политики в области стимулирования занятости и настаивают на определяющей роли направленного стимулирования в экономической политике. В основе кейнсианской позиции лежит утверждение о том, что для достижения сбалансированного развития рынка труда необходимо, прежде всего, сфокусироваться на факторах стимулирования спроса.

Увеличение совокупного спроса несет в себе возможность изменить экономическую ситуацию за счет повышения совокупного потребления, что дает толчок развитию инвестиций и провоцирует новый виток научно-технического прогресса. История экономического развития представляется сторонникам этого направления как непрерывный процесс приспособления технических возможностей экономической системы к возрастающему уровню платежеспособной потребности со стороны населения.

Другой важнейшей отличительной чертой кейнсианского подхода является отведение государству значительной роли в формировании основных параметров

социально-экономического развития в целом и на рынке труда в частности. Государство воздействует на совокупный спрос посредством государственных потребительских и инвестиционных расходов, увеличение которых отражается на совокупном выпуске с мультипликативным эффектом. Значительную долю здесь составляют отчисления и выплаты, так или иначе связанные с рынком труда. Прежде всего, это платежи экономическим агентам с целью повышения их доходов, организация общественных работ, создание дополнительных рабочих мест в государственном секторе экономики, субсидирование создаваемых рабочих мест.

Эффективность государственного присутствия в экономике постоянно подвергается сомнению, поскольку стимулирующая государственная политика ведет к появлению бюджетных дефицитов, увеличению государственного долга, росту инфляции, а также к вытеснению частных инвестиций вследствие роста уровня альтернативной доходности. Вытеснение частных инвестиций, в свою очередь, ведет к сокращению найма рабочей силы, поскольку именно инвестиции создают дополнительные рабочие места. Кроме того, бюджетно-налоговая политика, на инструменты которой в кейнсианской концепции делается особый акцент, обладает высокой степенью инерционности, что делает ее недостаточно эффективной в решении насущных экономических задач. Причиной возникновения такой инерции нередко становятся длительные формальные процедуры и различные бюрократические проволочки. В частности, для российской налоговой системы характерен длительный путь от идейных конструкций по сокращению налоговой нагрузки до начала их реального воплощения. В целом можно отметить, что инструменты налогового регулирования сферы занятости используются в нашей экономике в очень ограниченных масштабах.

В современной российской экономике низкий коэффициент полезного действия политики регулирования совокупного спроса объясняется, помимо отмеченных проблем, дефицитом ресурсов, которые могут быть направлены на эти цели. Как отмечается в [16], затраты на создание рабочих мест из бюджета фонда занятости составляли незначительную часть общего объема и без того невысоких инвестиционных расходов, а, следовательно, не могли оказывать существенного влияния на ситуацию в целом. Рычаги этого влияния уменьшились с потерей самостоятельности Федеральной службой занятости населения и подчинения ее Министерству труда и социального обеспечения. Такое решение вполне согласуется с консервативной политикой правительства в области стимулирования совокупного спроса<sup>6</sup>, которая связана со взятым Правительством России

---

<sup>6</sup> В Германии, например, в поисках эффективного решения управленческих проблем пошли еще дальше, расформировав собственно Министерство труда и социального обеспечения (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), распределив его функции между министерствами экономики и здравоохранения [17].

курсом на поддержание бездефицитного бюджета. Очередной проект бюджета на 2004 г. вновь предусматривает превышение бюджетных доходов над расходами, при реальном снижении финансирования ряда социальных программ. Его приоритетные статьи связаны с военным комплексом и правоохранительной системой. Он не слишком ориентирован на создание новых рабочих мест. Между тем, возрастающая ценность человеческого капитала как фактора производства и значительные общественные потери от наличия безработицы делают поиск решений в области политики занятости абсолютно необходимым элементом государственного регулирования экономики.

Например, в Великобритании реализация политики занятости предполагает концентрацию на преодолении проблем безработицы по отношению к отдельным сегментам рынка труда. Конечным результатом должен стать более высокий уровень занятости без повышающего воздействия на уровень цен. По мнению профессора Лондонской школы экономики Ричарда Лайарда [18], новые достижения политики занятости возможны при увеличении предложения труда со стороны квалифицированных работников, с помощью активного применения программ переобучения и переквалификации, в сочетании с профессиональным консультированием по вопросам трудоустройства и поведения на рынке труда.

Представленный принцип был применен по отношению к группе безработных в возрасте от 18 до 24 лет, оставшихся безработными в течение свыше шести месяцев. На первом этапе безработные проходят интенсивный курс обучения и переподготовки по наиболее перспективным направлениям, по итогам которого они приобретают или повышают квалификацию, и, что не менее важно, получают наиболее наглядное и достоверное представление о ситуации на рынке труда и о тех требованиях, которые предъявляются к соискателям на рабочее место. Это позволяет им лучше адаптироваться к быстро меняющейся ситуации на рынке труда, дает возможность заинтересовать потенциального работодателя.

Рост затрат государства предусмотрен только на стадии реализации первого этапа, то есть на стадии инвестиций в программы переквалификации. В дальнейшем общественный выигрыш, приобретенный вследствие возвращения людей в разряд налогоплательщиков и снижения затрат на поддержку доходов безработных, должен перекрыть прирост затрат.

Ограниченность применимости данного подхода состоит в неоднозначности поведения спроса на рабочую силу и необходимости улучшения качественных характеристик предложения. В условиях неблагоприятной макроэкономической конъюнктуры спрос на факторы производства может быть ограничен, вследствие чего не будут востребованы даже квалифицированные работники. Этим обстоятельством объясняется также необходимость дополнительного участия государства в предоставлении субсидируемых рабочих мест в частном секторе, организации государственных рабочих мест для трудоустройства наименее удачливых соискателей на рынке труда, а также в улучшении институциональных условий развития бизнеса.

Очевидно, что только при надлежащем институциональном обеспечении, гибкой и небюрократической организации элементы данной концепции станут необходимыми составляющими стратегии мер против безработицы, способными реально изменить неблагоприятные соотношения на рынке труда в пользу общества и не в ущерб другим программам [18].

В этой связи особого упоминания вновь заслуживает деятельность государства по развитию институциональной среды, в рамках которой происходит развитие сферы занятости и рынка труда в России. Одним из важнейших институтов рынка труда является Федеральная служба занятости населения. На этот орган, имеющий широкую сеть региональных отделений, возложена основная нагрузка по обеспечению социальной защиты безработных и реализации мероприятий, направленных на достижение разрядки на рынке труда, снижение общей безработицы, борьба с застойными ее формами, расширение занятости. С ликвидацией фонда занятости населения в 2001 г. и переходом на финансирование политики занятости непосредственно из государственного бюджета, проблема соответствующей реализации описанных выше задач еще более усложнилась, а возможности реализации специальных государственных программ в значительной степени снизились. Так, например, практически прекратилось финансирование программ квотирования рабочих мест для инвалидов и молодежи (в частности, в г. Москве). Недостаточно финансируются и программы выплат пособий по безработице. Размер затрат на эти цели в России в два с лишним раза ниже, чем в странах Центральной и Восточной Европы [19]. Проблема ограниченного финансирования сдерживает расширение аппарата региональных служб занятости и проведение адекватной модернизации их работы. Последнее становится дополнительным фактором, негативно влияющим на результативность деятельности службы занятости, поскольку длительные очереди, невнимательное отношение, отсутствие или труднодоступность искомой информации побуждают безработного производить поиски работы самостоятельно и лишают его стимула обращения в отделения службы занятости. Отношение числа зарегистрированных безработных к общей их численности составляет в настоящее время около 20%, что существенно ниже аналогичных показателей других стран. Например, в США этот показатель в два раза выше [20]. Наконец, невысокий уровень пособий по безработице, хотя и соответствует отчасти современным представлениям о стимулирующем поиске работы уровне таких пособий, не может являться элементом стимулирования эффективного спроса.

Остающийся (несмотря на периодические индексации) низким уровень оплаты труда в бюджетном секторе тормозит рост потребительских расходов<sup>7</sup>, что, в свою очередь, негативно воздействует на возможности расширения производства и повышения темпов экономического роста. Процессы, определяющие текущее состояние и динамику

---

<sup>7</sup> Индексы потребительских расходов являются наряду с показателями инфляции, безработицы важнейшим индикатором состояния экономической активности страны, в качестве которого активно используются в США, Японии, Европе.



номинальной заработной платы в России, имеют ярко выраженные особенности, как для федеральных округов, так и на уровне отдельных субъектов федерации. Особенно показательным представляется тот факт, что уровень номинальной заработной платы в ряде регионов не зависит от уровня безработицы, то есть, фактически, от состояния рынка труда [21, 22]. Это свидетельствует о том, что в рамках данных территорий «альтернатива инфляция-безработица» проявляется в слабой форме, что отрицательно влияет на эффективность использования кейнсианских инструментов. Вероятно, показатель номинальной заработной платы складывается под воздействием разнонаправленных и разнородных воздействий, поэтому в соответствующих субъектах России возможности регулирования рынка труда через изменение заработной платы могут быть ограничены. Напротив, территории, где динамика номинальной заработной платы складывается в зависимости от тенденций изменения ситуации на рынке труда, демонстрируют вполне рыночный характер поведения агентов, действующих на них. Можно предположить, что сфера занятости и рынка труда соответствующих регионов в большей степени приспособлена к преодолению негативных последствий, связанных с рассогласованием тенденций изменения производительности труда и его оплаты и с соответствующим недостаточным спросом на труд. Поскольку обе обозначенные выше альтернативы имеют широкое распространение по территории нашей страны, вопрос о преобладании рыночных (конкурентных) или иных механизмов в народном хозяйстве остается открытым [21,22]. Это повышает требования к анализу рынка труда, и побуждает разработку содержательных, диверсифицированных, но согласованных в рамках единой концепции мероприятий социально-экономической политики и, как ее составной части, политики занятости.

Анализ показывает, что на теоретическом уровне спор о целесообразности той или иной концепции, видимо, не может быть разрешен, так как выдвигаемые в защиту противоположных взглядов аргументы не могут быть опровергнуты на логическом уровне, а факты из реальной жизни настолько многообразны и противоречивы, что они используются как доказательство разных точек зрения.

В практической области действий в развитых странах прослеживается тенденция к сближению позиций, которая выражается в сочетании различных комбинаций применяемых мер для воздействия на параметры рынка труда. Это обусловлено экономической эффективностью, так как дополнение одних мероприятий другими более экономично. В результате, например, меры стимулирующей государственной политики дополняются мероприятиями по сдерживанию инфляции на социально и экономически

приемлемом уровне. С другой стороны, действие рыночных сил подкрепляется активным вмешательством государства с целью недопущения и предотвращения «провалов рынка».

Поэтому реализация полноценной политики занятости России, достижение долговременной разрядки на рынке труда, расширение занятости и смягчение проблемы безработицы, на наш взгляд, должны основываться на решении следующих актуальных задач.

- ◆ Осуществление структурной перестройки экономики на основе сохранения потенциала сырьевого сектора и модернизации отраслей обрабатывающей промышленности в соответствии с требованиями научно-технического прогресса. Согласование спроса и предложения рабочей силы включает в себя эффективное развитие сферы услуг, поддержку малого и среднего бизнеса. Дополнительные рабочие места в этих секторах ведут к сокращению общей и структурной безработицы; расширению возможностей для трудоустройства населения. Важным положительным импульсом для развития малых и средних форм предпринимательства является преодолимость формальных барьеров на пути создания собственного бизнеса. Зачастую попытка установления более жестких условий приводит к размыванию функций контроля, большим временным потерям, дополнительным финансовым затратам.

- ◆ Создание условий для обеспечения предприятий рабочей силой, согласования динамики спроса на рабочую силу (в том числе по основным профессиям) и тенденций развития системы профессиональной подготовки кадров (в том числе рабочих). Депопуляция населения, его старение, низкий уровень здоровья нации делает эту задачу многоаспектной, затратной, трудновыполнимой в рамках динамичного рыночного механизма. Так, доля людей младших возрастов в общей численности безработных составляет почти четверть против 11% среди занятых. Для людей в возрасте 45–54 года — это, соответственно, 16% и 24%.

- ◆ Согласование усилий государства и бизнеса по обеспечению спроса на работников соответствующей квалификации, преодолению нехватки отечественных рабочих кадров. Развертывание российскими предприятиями программ по привлечению квалифицированных рабочих из республик бывшего СССР — проявление подобного дефицита. На фоне эмиграции высококвалифицированных российских специалистов, которые не находят себе достойного рабочего места в России и предпочитают более высокие заработки за рубежом, следует признать, что сложившаяся в России система образования не соответствует требованиям, предъявляемым к ней отечественной экономикой. Необходимо комплексное согласование структуры предложения рабочей силы определенного образовательного и квалификационного уровня со структурой спроса на нее. Этого можно добиться, как изменяя структуру производства в сторону увеличения

возможности применения высококвалифицированных специалистов, так и адаптируя систему образования под складывающуюся производственную структуру. Второй путь, вероятно, менее затратен и, в тактическом отношении, более эффективен. В рамках реализации государственной политики занятости необходимо предусмотреть меры по привлечению на рынок труда тех людей, которые вышли из состава экономически активного населения, потеряв надежду найти работу. Следует активизировать усилия и в направлении обеспечения условий стабильной занятости и высокой социальной защищенности для групп старших возрастов, а также предусмотреть меры по смягчению последствий и предупреждению молодежной безработицы, так как именно молодая смена определяет перспективное состояние кадрового потенциала экономики нашей страны. В условиях постарения занятого населения приоритетное значение приобретает комплексная задача обеспечения преемственности поколений и успешной интеграции молодежи в сферу труда, и, прежде всего, в реальный сектор.

◆ **Корректировка межотраслевых и межрегиональных деформаций в оплате труда.** Такая корректировка тем более необходима, поскольку в настоящее время у населения и, прежде всего, у молодежи уже сложились гипертрофированные ожидания в отношении оплаты труда, деформировались представления о легальной, достойной, полезной обществу и интересной для человека занятости. Исправление этих деформаций требует изменений в системе подготовки кадров и государственной пропаганды трудовой деятельности и ее успешности.

◆ **Конкретизация государственных приоритетов в сфере профессионального обучения.** Снижение качества подготовки специалистов, формирование структуры системы образования без привязки к динамике и структуре отечественного производства, его потребностям, падение престижа профессий научно-технического направления, чрезмерное расширение платного образования и т. п. закладывает серьезную проблему структурного несоответствия будущего спроса и предложения рабочей силы. Это, в свою очередь, может привести (в условиях завышенных претензий молодых специалистов) к созданию значительного потенциала внешней миграции. Иными словами, система профессиональной подготовки кадров (особенно вузов), внося свой вклад в решение задачи снижения общей (в частности молодежной) безработицы в России, в определенной степени ориентируется на внешний рынок труда, что, возможно, не плохо с точки зрения развития отдельной личности, но, безусловно, наносит ущерб качественному потенциалу рабочей силы страны. Недостаточная эффективность и гибкость системы подготовки и переподготовки кадров проявляется и в некоторой избыточности специалистов с высшим

образованием, поскольку, по оценке, значительная часть из них занята на рабочих местах, требующих более низкого уровня квалификации или другой специализации.

◆ Совершенствование нормативно-правовых условий функционирования сферы занятости и рынка труда, обеспечение более благоприятных институциональных условий для взаимодействия экономических агентов. Прежде всего, необходимо совершенствование информационной инфраструктуры, в частности, в направлении создания единой государственной базы данных вакантных рабочих мест, на первом этапе для федеральных округов и согласования ее работы с частными структурами.

◆ Развитие межбюджетных отношений, совершенствование бюджетного процесса, продолжение налоговой реформы. Оказывает свое влияние на занятость и налоговая нагрузка, влияющая как цены на товары и услуги, так и на доходы граждан. Воздействие бюджетной политики на динамику занятости в экономике России можно рассматривать также как и через влияние государственного финансирования отраслей народного хозяйства, так и осуществление государственных закупок товаров и услуг, формирующих, в том числе, спрос на продукцию производственного и непромышленного секторов экономики.

◆ Разработка комплексной программы поддержания и развития занятости, сдерживания безработицы. Это предполагает учет в перспективной динамике рынка труда основных параметров развития миграционных процессов. Сегодня актуально управление территориальным движением населения и трудовых ресурсов для регулирования предложения рабочей силы в регионах (традиционно — численности населения в трудоспособном возрасте) и взаимосвязи локальных рынков труда (например, территориального движения занятого и безработного населения, мобильности разных групп экономически неактивного населения: учащихся, пенсионеров). Одним из направлений деятельности здесь является согласованное регулирование внутрироссийской и внешней трудовой миграции, а также подчинение ее интересам отечественного производства. Другой возможностью является использование косвенных рычагов регулирования сферы занятости и рынка труда, прежде всего в отношении социально значимых, но низкооплачиваемых и непрестижных профессий, где существует значительное число незанятых вакансий.

Неоспорима роль государства в развитии и совершенствовании единого экономического пространства, охватывающего все локальные рынки, весь процесс производства, распределения и перераспределения и потребления созданного в народном хозяйстве (и за его пределами) продукта. Обеспечение надлежащего контроля над общеэкономической ситуацией, развитием социально-экономических тенденций в

отраслевом и региональном разрезе с необходимостью требует активного прямого и косвенного присутствия государства в экономике и на рынке труда, как его неотъемлемой части. Усилия государства по преодолению негативных тенденций в сфере занятости и на рынке труда являются основой для перспективного развития трудового потенциала и минимизации отклонений от вектора устойчивого экономического роста.

### *Литература*

1. Дж. М. Кейнс. Общая теория занятости, процента и денег. В кн. Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж., Фридмен М. Классика экономической мысли: Сочинения. М.: ЭКСМО-Пресс, 2000. (Серия «Антология мысли»).
2. А.Г. Коровкин. Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. М.: МАКС-Пресс. 2001.
3. Предположительная численность населения Российской Федерации до 2016 года (статистический бюллетень). Госкомстат России. М. 2002.
4. Российский статистический ежегодник 2002. Госкомстат России. М. 2002.
5. Коровкин А.Г. Королев И.Б. Динамика и структура занятости населения России по полу: опыт макроэкономической оценки // Проблемы прогнозирования. 2003. №3.
6. Rubery Jill, Smith Mark, Colette Fagan. Women's Employment in Europe:Trends and Prospects. L.: Routledge. 1999.
7. Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: Русская панорама.2002.
8. Занятость отдельных социально-демографических групп населения в переходной экономике России / Под ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой. М.: ТЕИС, 1998.
9. Grittmann G. Steiner V. Kein unabänderliches Schicksal. EU-Magazin. 12/1998.
10. А.Г. Коровкин. Структурная асимметрия. Ж. Отечественные записки. 2003. №3.
11. R. Böhmer. Viel Potential. //Wirtschaftswoche 1998. №9
12. Jackman R., Roper S. Structural unemployment. Oxford Bulletin of economics and statistics, 49,1.1987.
13. A. Hennersdorf, R. Böhmer. Kaum vermittelbar. Wirtschaftswoche №51. 2002.
14. Institutions and regional labor markets in Europe. Ed. By Lambert van der Laan, Santos M. Ruesga. 1998.
15. Knapp Ulla. Milde Regina, Buchholz-will Wiebke. Fuer einen geschlechterpolitischen Modellwechsel. GMH. 2/2001.
16. Ф. Прокопов. Об основах финансовой политики занятости.//Человек и труд. 1998. №2.

17. Geschreddert. Wirtschaftswoche 2002. №49.
18. Fischer M. Hebel der Reform. Wirtschaftswoche. №46.1998.
19. Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы. Распоряжение Правительства России от 6 мая 2003 года №568-р. Москва. 2003.
20. Bureau of labor statistics. [www.bls.gov](http://www.bls.gov).
21. Материалы 11-ой международной научно-практической конференции “Inforum”. Суздаль. 7-12 сентября 2003.
22. А.Г. Коровкин, Ю.А. Подорванова И.Н. Долгова. Взаимосвязь номинальной заработной платы и безработицы: региональные особенности. //Проблемы прогнозирования. 2003. №6. (в печати).