

УДК 331.5

## Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке

*Д-р экон. наук, проф. Дружинина С.В.* Sdruzhinina@mail.ru

*Российский государственный педагогический университет*

*имени А.И.Герцена*

*Институт экономики и управления*

*191186, Санкт-Петербург, Реки Мойки наб., д. 48*

*В статье рассматривается специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке. Она заключается в наличии трех моделей рынка труда: национального, регионального, внутреннего рынка труда организации. Дается характеристика этих моделей рынка труда. Проанализированы особенности формирования заработной платы в каждой модели рынка труда. Предложены показатели эффективности государственной политики занятости населения.*

*Ключевые слова:* рынок труда, заработная плата, занятость.

---

## Specific character of the functioning of the labor market in Russia in 21 century

*D.Sc. prof. Druzhinina S.V.* Sdruzhinina@mail.ru

*Russian state pedagogical university of the name of A.I.Gertsena*

*Institute for the economy and control*

*191186, St. Petersburg, Moyka Reka Emb., 48*

*In the article the specific character of the functioning of the labor market in Russia in 21 century is examined. It consists in the presence of three models of the labor market: the national, regional, domestic market for the labor of organization. The characteristic of these models of the labor market is given. The special features of the formation of the wages in each model of the labor market are analyzed. The measures of the effectiveness of the state policy of the employment of population are proposed.*

*The keywords:* the labor market, wages, employment.

---

Формирование рынка труда каждой отдельно взятой страны специфично. Общее направление развития рынка труда аналогично развитию товарного рынка. Но специфика функционирования рынка труда страны обусловлена особенностями ее национального менталитета и исторического развития. И на каждом конкретном этапе формирования и развития рынка труда специфика функционирования меняется. Это зависит от приоритетов национальной экономики, от особенностей развития экономики и от степени вовлеченности страны в мировое хозяйство. На каждом этапе развития рынок труда имеет свои показатели развития.

Рынок труда является составной частью экономической системы страны. В 21 веке функционируют три базовые модели рынка труда. К ним относятся: национальный рынок труда, локальные рынки труда и внутренние рынки труда организаций [13,207]. Раскроем эти модели и специфику их функционирования в 21 веке.

В России законодательно закреплено право каждого гражданина на труд еще в прошлом веке (37 статья Конституции РФ) и в 21 веке его никто не отменял [1,12]. Поэтому на рынке труда каждый имеет равные возможности для реализации своих способностей.

Рассмотрим специфику функционирования **национального рынка труда**. Составляющими рынка труда в целом являются такие элементы, как спрос на труд, предложение труда и заработная плата (цена труда). Спрос и предложение на рынке труда подчиняется законам спроса и предложения в рыночной экономике. Соответственно, чем выше реальная заработная плата, тем ниже спрос на труд заявленный работодателями и тем выше предложение труда работников. И наоборот, низкая заработная плата не способствует тому, чтобы работники предлагали свой труд, в то время, как работодатели готовы повысить спрос на труд.

Вместе с этим на конкурентном рынке труда существуют эффекты, которые отображают зависимость спроса и предложения от цены труда – эффект замещения и эффект дохода. Суть эффекта замещения заключается в том, что по мере роста заработной платы предложение труда отдельного работника увеличивается. Эффект дохода, обратный эффекту замещения означает, что по мере роста заработной платы предложение труда отдельного работника сокращается. Так, эффект замещения при повышении заработной платы приводит к росту предложения труда, а эффект дохода в этой же ситуации предложение труда сокращает. При очень низкой заработной плате преобладает эффект замещения. Количество труда предлагаемого работником возрастает при повышении заработной платы. Дальнейшее повышение заработной платы приводит в действие эффект дохода и количество отработанного работником времени сокращается.

Взаимодействуя между собой, спрос и предложение формируют равновесную заработную плату. Так происходит на конкурентном рынке труда. Для фирмы цена труда в конечном итоге является заданной величиной. Но на рынке труда, где существует монополия на труд со стороны работодателей, цена труда формируется иначе. Величина заработной платы, выплачиваемой фирмой своим работникам, напрямую зависит от количества нанятых работников. При недостаточном предложении труда для того чтобы нанять большее количество работников, фирма-монополия будет вынуждена платить более высокую заработную плату. Следовательно, необходимо повышать заработную плату ранее нанятым работникам до уровня оплаты труда нового работника. А при избыточном предложении труда такая фирма будет вести политику понижения заработной платы работников. Ситуация монополии покупателя на рынке труда типична для региональных рынков труда, в частности, для небольших городов и поселений, где существует один основной работодатель.

Характеризуя особенности формирования заработной платы, необходимо учитывать практику установления минимального размера оплаты труда (МРОТ). Он устанавливается на федеральном и региональном уровнях. На федеральном уровне МРОТ устанавливается правительством одновременно на всей территории России. Что касается регионального уровня, МРОТ в субъекте РФ не может быть ниже, чем федеральный МРОТ. Региональный МРОТ устанавливается путем заключения трехстороннего соглашения между представителями органов государственной власти, работодателей и профсоюзов. Запрещена дискриминация в сфере труда, государство выплачивает пособие по безработице зарегистрированным на бирже труда безработным, законодательно регулирует отношения между работником и работодателем. Таким образом, государство выступает социально-правовым защитником работника.

В соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), в МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты [3, 70].

В российской экономической модели образование доходов специфично. В своих статьях экономисты часто пишут о том, что заработная плата в России чрезвычайно низка. Это мнение обосновывается низким показателем доли оплаты труда в ВВП. Однако для определения доли оплаты

труда в ВВП необходимо учитывать результаты производственной деятельности в ненаблюдаемой экономике, которая включает в себя скрытую, неформальную и нелегальную экономическую деятельность. Если в 2007 году доля скрытой оплаты труда в заработной плате составляла 30,5% [8, 84]. То в 2013г. этот показатель составил 14,4 % ВВП [12]. Для российского рынка труда характерна сверхгибкость заработной платы. Эта особенность включает в себя, во-первых, отсутствие обязательной индексации заработной платы. В статье 134 ТК РФ предусмотрена обязательная индексация заработной платы для работников бюджетных учреждений. Для других работодателей индексация производится в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами [3, 73]. Данную статью ТК РФ можно трактовать по-разному. И работодатели зачастую пользуются тем, что законодатель не обязывает их индексировать заработную плату работника, не устанавливает индекс. Таким образом, отсутствие индексации приводит к постепенному снижению реального дохода работника. Во-вторых, сверхгибкость заработной платы состоит в том, что большая часть выплат работникам содержит в себе премии и поощрения. Их величина может колебаться в зависимости от материального положения предприятия в данный период времени и от установок системы менеджмента. Таким образом, перекосы на российском рынке труда, как негативные, так и позитивные сглаживаются изменением оплаты труда.

Кроме сложностей, связанных с оценкой состояния рынка труда, сокрытие операций по оплате труда значительно сокращает налоговые поступления в бюджет. Также оплата труда в российской экономической модели включает в себя смешанный доход, то есть доход домашних хозяйств, выражающийся в натуральной или денежной форме, в зависимости от того, направлено производство на личное потребление или на продажу продукции.

Кроме того, существуют и неэкономические факторы, влияющие, в частности, на предложение труда. К таким факторам относятся, прежде всего, демографические факторы: рождаемость, смертность, естественный прирост населения, продолжительность жизни. В 21 веке в России еще не окончательно преодолен отрицательный естественный прирост населения, хотя смертность населения уменьшилась. Растет продолжительность жизни россиян, в 2014г. она составила 70,8 лет [18,4]. Следует учитывать также такие показатели, как численность активного трудоспособного населения, количество отработанного времени, качественные параметры труда, иммиграцию.

Некоторое представление о спросе и предложении на труд в России можно получить исходя из данных, представленных Общероссийским банком вакансий на конец марта 2013 года. Предложение труда имеет следующую структуру: для работников с опытом работы самыми востребованными среди рабочих профессий являются подсобные рабочие (81000 чел.), среди служащих профессий – специалисты (29000 чел.). Для работников, имеющих профессию, но без опыта работы среди рабочих профессий самыми востребованными являются повара (4000 чел.), среди служащих профессий – техники (4500 чел.). Спрос на труд представлен так: самыми востребованными среди рабочих профессий являются подсобные рабочие без опыта работы (107000 вакансий), среди служащих – медицинские сестры (31000 вакансий) [21]. Занятость в российской экономике довольно устойчива. Вместе с тем, между изменением занятости и изменениями объемов производства не прослеживается явной зависимости.

Существует и еще одна специфическая черта российской модели рынка труда 21 века – гибкость рабочего времени. На пути перехода от командной к рыночной экономике было резко сокращено рабочее время. В то же время, многие работники были заняты в режиме неполного рабочего времени. Была распространена практика вынужденных отпусков по инициативе администрации. После того, как российская экономика пошла на подъем, использование неполного рабочего времени и административных отпусков стало сокращаться. Гибкость рабочего времени способствует стабилизации

занятости. Но на российском рынке труда сохраняется и увеличивается, к сожалению, такая форма занятости как неформальная занятость. Согласно оценкам Росстата за 1999 - 2012 гг. удельный вес неформальных работников среди всех занятых увеличился примерно в 1,5 раза - с 12,4 до 19,0%. Практически весь этот прирост обеспечила одна группа работников – работающие по найму на неформальной основе у физических лиц. Ее вклад в общую численность занятых вырос за этот период с 3,8 до 10,3% [15, 131;16,152]. Однако, оценка Росстата не включает в себя количество работников, занятых на предприятиях формального сектора, но работающих без официального оформления. Высшая школа экономики в рамках Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения проводит оценку неформальной занятости населения с учетом именно таких работников. По этим данным на протяжении всех 2000-х годов доля неформальных работников в общей численности составляла 25% [4, 70-72]. Несмотря на разные подходы к оценке уровня неформальной занятости, мы видим, что ее доля на рынке труда достаточно велика.

Характерен для российского рынка труда и высокий оборот рабочей силы в сочетании с низкой интенсивностью оборота рабочих мест. В 2001-2010 годах коэффициент выбытия, исчисляемый как отношение уволенных работников за текущий период к среднесписочной численности организации за текущий период, составлял 25-30%. Это означает, что ежегодно персонал предприятия обновляется на четверть [21]. Вследствие высокого оборота рабочей силы российский рынок труда имеет недостаточный запас человеческого капитала. Специальный стаж работника в России – 7 лет, а около трети работников – новички со стажем менее 1 года. В то же время темпы создания рабочих мест на эффективных предприятиях достаточно низки. Поэтому преобладающая часть перемещений на российском рынке труда происходит не эффективно.

Что касается направления развития российского рынка труда, то на него влияет общий контекст государственной политики. На сегодняшний день одно из направлений в этой сфере – модернизация экономики. Это подразумевает, в частности, преодоление сырьевой направленности российской экономики и повышение конкурентоспособности народного хозяйства путем внедрения новейших технологий. Следовательно, требуется повышение качества рабочей силы и повышение эффективности функционирования национального рынка труда. Мировой опыт говорит о том, что это возможно только при общем подъеме уровня занятости [10, 23]. Задача осложняется тем, что численность населения России идет на спад. Вместе с тем увеличивается число граждан старшего трудоспособного возраста, их в России проживает более 33 млн., что составляет 23% населения страны. В экономике страны занято 14,5 млн. пенсионеров, что составляет 18% всех работающих, то есть, трудится каждый третий пенсионер [18,4]. Это говорит о том, что пенсионеры в России ведут активный образ жизни и вносят посильный вклад в развитие экономики страны!

Остаются не решенными проблемы, связанные с диспропорциями структурного характера, когда хроническая безработица существует одновременно с большим количеством вакантных рабочих мест. Существуют проблемы внешней и внутренней миграции. Это выражается в дефиците специалистов в высокотехнологичных сферах и слабой связи рынка труда с рынком образовательных услуг.

Такова характеристика национального рынка труда в России.

Рассмотрим следующую модель рынка труда – **это локальный или региональный рынок труда**. Во многих странах развитие национального рынка труда тесно связано с динамикой его региональных подсистем. Это объясняется дифференциацией региональных рынков труда по уровню развития и направлению специализации. Под регионом понимается часть территории государства, обладающая общностью природных, социально-экономических, исторических, национальных, культурных и иных условий [22]. Регион может совпадать с границами территорий субъекта государства либо объединять территории нескольких субъектов.

В России региональные рынки труда значительно дифференцированы в экономическом развитии, что означает существенные различия в структуре спроса и предложения рабочей силы, главным образом, по профессионально-квалификационному признаку. Все это стало следствием отказа от централизации государственной власти, в том числе в сфере труда и передачи значительной доли полномочий в регионы.

Региональный рынок труда определяется как характеризующийся автономностью элемент народно-хозяйственного рынка конкретного административно-территориального образования, ориентированного в системе поселений, в рамках которого достигается тот или иной уровень сбалансированности спроса и предложения рабочей силы [13, 228]. Под автономностью подразумевается автономность относительно других региональных рынков труда, ориентированность в системе поселений означает привязанность комплексов рабочих мест предприятий и организаций к конкретным населенным пунктам.

В каждом регионе есть природно-ресурсный потенциал. Природно-ресурсный потенциал региона определяется не только наличием природных ресурсов, но и наличием и функционированием трудовых ресурсов. В настоящее время особое значение приобретают такие показатели конкурентоспособности региона, как эффективность производства, уровень образования и квалификации работников, высокая производительность труда, качество жизни основной массы населения. Одной из составляющих эффективности производства является эффективность функционирования трудовых ресурсов. По нашему мнению, существует три основных показателя эффективности функционирования трудовых ресурсов: первый - уровень квалификации работников, второй - эффективность осуществления программ занятости, третий - степень мотивации труда [6].

Формирование региональных рынков труда в России началось с зарождения национального рынка труда. При советской власти все проблемы региональной дифференциации рынков труда решались инструментами и методами плановой экономики. То есть, принудительным распределением населения по рабочим местам, государственно закрепленным уровнем заработной платы. Считалось, что развитие экономики согласно государственному плану, способно обеспечить полную занятость населения и защитить население от безработицы. Но на практике оказалось, что занятость в экономике была избыточной, что привело к массовому высвобождению работников с предприятий при переходе страны к рыночной экономике.

После распада СССР региональные рынки труда формировались в рамках создания новой экономической системы. Региональные рынки труда в России существенно различаются по уровням занятости и безработицы. В последние годы рост занятости происходит в тех регионах, где развита сфера услуг, а в регионах, где преобладает промышленность и сельское хозяйство, занятость идет на спад. Были созданы региональные службы занятости населения, регионы искали свое место в территориальном разделении труда, происходило создание новых рабочих мест в регионах. В 2008-2009 годах ситуация на региональных рынках труда ухудшилась, что было связано с мировым финансовым кризисом. Выросла безработица, в том числе скрытая, темпы создания новых рабочих мест замедлились, выросли задолженности работодателей по заработной плате. Начиная с 2010 года, в большинстве регионов начались позитивные изменения - сократился уровень безработицы. Но вместе с тем, не смотря на то, что во многих регионах уровень задолженности по заработной плате сократился, в некоторых субъектах он вырос более чем в 10 раз [7, 162].

В настоящее время основой реализации стратегий развития регионов в России являются инвестиционные проекты. Общее экономическое развитие экономики региона определяется реализацией частных инвестиционных проектов. Во всей России в целом, и в частности, в большинстве ее регионов имеет место недостаток инвестиций. Это вызывает конкуренцию между регионами за

инвестиционное финансирование. Со своей стороны, инвесторы повышают требования к регионам особенно в сфере гарантий и разделения рисков. Рабочие места создаются путем создания средних и малых предприятий.

В стратегии развития России до 2020 года говорится о том, что формирование инновационных видов занятости, развитие образовательного и научно-технического потенциала будет происходить преимущественно в городских агломерациях. Для стимулирования территориальной мобильности граждан и повышения возможности их выхода на наиболее перспективные рынки труда, в поддержку агломераций предлагается выделять субсидии для развития их инфраструктуры [19, 344].

В свою очередь, государство получает неоспоримые экономические выгоды от официальной занятости населения. Во-первых, это взимание налогов. Плательщиками налога на доходы физических лиц признаются физические лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, а также физические лица, получающие доходы от источников, в Российской Федерации, не являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации [2, 461]. Поступления НДФЛ могут без перераспределения зачисляться в бюджеты муниципальных образований, из которых финансируются расходы, связанные с жизнеобеспечением населения. В России Налог на доходы физических лиц составляет десятую часть доходов бюджета. В 2012 году доля НДФЛ в доходной части бюджета РФ составила 9,97% [16,523]. Также официальное трудоустройство обеспечивает социальные гарантии работникам с помощью отчислений во внебюджетные фонды (ПФР, ФОМС, ФСС), которые производятся работодателем.

Таким образом, можно выделить универсальные закономерности формирования региональных рынков труда. К ним относятся: интеллектуализация труда, компьютеризация деятельности, рост динамики перемены труда, усиление конкурентоспособности на рынке труда, развитие новых (нестандартных) форм занятости, рост численности незанятых, получающих доходы не от трудовой деятельности, автоматизация производства, повышение территориальной мобильности рабочей силы, рост занятости в сфере услуг.

Помимо национального и регионального в системе рынков труда в России в 21 веке выделяют **внутренние рынки труда организаций**. Они преимущественно ориентированы на профессиональную мобильность персонала внутри организации. Меры государственного регулирования практически не доходят до этого уровня, что способствует стихийному развитию и динамике внутреннего рынка труда предприятия.

Формирование внутреннего рынка труда организации происходит под влиянием как внутренних, так и внешних факторов. К внутренним факторам относятся: кадровая политика и стратегия работы с персоналом, организационная культура предприятия, сбалансированность рабочих мест и человеческих ресурсов, содержание и условия труда, организация и нормирование труда, социально-демографические характеристики работников, мотивационно-психологические установки работников, морально-нравственные качества личности работников, состояние здоровья работников. Внешними факторами, влияющим на формирование и функционирование рынка труда организации, являются: этап развития национальной и мировой экономики, тип экономической системы, приоритеты политики занятости, динамика миграции населения, тип воспроизводства населения и трудовых ресурсов, уровень развития социальной инфраструктуры, уровень жизни в сравнении с другими регионами, состояние регионального рынка труда [14, 108]. С точки зрения функционирования внутренний рынок труда организации также достаточно специфичен. Организация – это замкнутая структура, которую наемные работники не покидают до наступления неудовлетворенности трудовой жизнью внутри данной организации. Закономерности формирования спроса и предложения исходят, прежде всего, от уже нанятых работников. Со стороны организации активное воздействие на изменение предложения труда

осуществляется с помощью разработки и проведения кадровой политики. Следует заметить, что для российской модели рынка труда характерна низкая забастовочная активность по международным стандартам.

Такова специфика функционирования внутреннего рынка труда организации.

В конечном счете специфику функционирования рынка труда в России в 21 веке определяет государственная политика занятости населения (ГПЗН), которая, в отличие от политики на рынке труда, является частью социально-экономической политики государства и направлена на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда.

Эффективность ГПЗН в настоящее время определяется, во-первых, эффективностью деятельности служб занятости, во-вторых, эффективностью пособий по безработице, в-третьих, эффективностью осуществления программ занятости и в, четвертых, эффективностью финансирования политики занятости [5, 171]. Но только два показателя: первый и третий могут показать средний уровень эффективности ГПЗН в России. Второй и четвертый показатели в настоящее время неэффективны – это очевидно.

Эффективность деятельности служб занятости определяется сокращением периода поиска работы гражданами. Сокращением периода заполнения вакансий работодателями. И сокращением безработицы, как общей, так и зарегистрированной. В 2013г. численность граждан, нашедших работу в течение 3 месяцев, составила 27,2% экономически активного населения (ЭАН), а численность граждан, ищущих работу более года – 36,5% ЭАН, при этом ЭАН составило 75,3 млн. человек [19]. Уровень безработицы в 2013г. в РФ сократился до 5,8% [17,143].

Что касается эффективности программ занятости. Здесь необходимо отметить, что для России следует учитывать специфику развития и размещения производительных сил по регионам. Принимаются программы занятости для трудоизбыточных регионов, направленные на максимальную загрузку имеющихся предприятий и перевод их на многосменный режим работы. И принимаются программы занятости для трудонедостаточных регионов, когда целесообразно учитывать развитие высокопроизводительных отраслей и технологий, обеспечивающих высвобождение работников от неквалифицированного труда, расширение практики совместительства и использование труда мигрантов. В 2012г. из 82 регионов России благополучными считались 45, больше половины [10 ,78].

В заключении следует отметить следующее. За последние два десятилетия концепция занятости полностью изменилась. Концепция всеобщей обязательной полной занятости ушла в прошлое, а на ее смену пришло время переходной модели рынка труда. В настоящее время отсутствует единая стратегия регулирования рынка труда. Государство устранилось от целенаправленного воздействия на процессы, протекающие на рынке труда, и оставило за собой функцию пассивного реагирования на стихийно складывающиеся тенденции [9, 22]. Такие меры не стимулируют развитие трудового потенциала, но поддерживают социальное иждивенчество и рождают пассивность в решении проблем профессионального развития.

В 21 веке мы выделяем общероссийские и региональные особенности рынка труда. К **общероссийским особенностям рынка труда** относятся: низкий уровень оплаты труда в себестоимости продукции, высокий удельный вес занятых в «теневой» экономике, чрезмерно большая численность незанятых в сельской местности и небольших городских поселениях, усиление территориальных диспропорций по показателям развития занятости, безработицы, напряженности на рынке труда, заработной платы. Происходит рост рынков труда мегаполисов и агломераций, сокращение численности трудоспособного населения, рост структурной безработицы в связи с

несоответствием профилей подготовки специалистов требованиям рынка труда, формирование группы неконкурентных работников, сдерживание межрегиональной и трудовой миграции в связи с неразвитостью рынка жилья и транспортной сети.

К **региональным особенностям** можно отнести сверхвысокий уровень безработицы в периферийных регионах, влияние национальных особенностей на структуру занятости, высокий естественный прирост населения в национальных образованиях, преобладание сельского населения над городским, кризис монопрофильных городов, отдаленность ряда районов и местностей от центров социально-экономической жизни.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что развитие национального рынка труда в России в 21 веке достаточно специфично и индивидуально. Специфика его функционирования, заключается, во-первых, в существовании трех моделей: национального, регионального рынков труда и внутренних рынков труда организаций. Во-вторых, для российской модели рынка труда в 21 веке характерны такие черты, как устойчивость занятости, сверхгибкость заработной платы, гибкость рабочего времени, нестандартные способы адаптации, высокий оборот рабочей силы в сочетании с низкой интенсивностью оборота рабочих мест. В-третьих, высок удельный вес неформальной занятости. В-четвертых, происходит увеличение численности лиц, старше трудоспособного возраста, ведущих активный образ жизни. Каждый третий пенсионер работает. И, в пятых, эффективность ГПЗН имеет средний уровень.

Таким образом, главное в 21 веке для развития рынка труда – это разрабатывать и принимать программы содействия занятости населения на разных уровнях, которые бы позволили сдерживать безработицу, увеличивать занятость населения и создавать условия для сохранения уже имеющихся квалифицированных кадров. Повысить уровень жизни в стране можно только путем создания эффективной занятости населения.

### Список литературы

1. Конституция Российской Федерации. Федеральные конституционные законы. 3-е изд., перераб. – М.: Норма: ИНФРА. - 2014. – 160 с.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая: текст с изм. и доп. на 20 февраля 2014г. – М.: Эксмо . - 2014. – 1136 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект, КноРус. - 2014. – 224с.
4. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Жить "в тени" или умереть "на свету": неформальность на российском рынке труда // Вопросы экономики - 2013 год. № 11. – С. 65-88.
5. Дружинина С.В. Приоритеты государственной политики занятости населения в России в условиях кризиса, Стратегия и инструменты управления экономикой: отраслевой и региональный аспект. Материалы третьей международной научно-практической конференции 16 апреля 2010г. /Под общей редакцией проф. В.Л.Василенка. - С.168-175.
6. Дружинина С.В. Стратегия обеспечения конкурентоспособности региона на основе эффективного использования природно-ресурсного потенциала // Экономика и экологический менеджмент. 2011. №2.
7. Ефремова, Е.А. Из истории развития рынков труда в России // ЭКО – Всероссийский экономический журнал. - 2011. - №8. - С. 152-166.
8. Замараев Б., Особенности образования первичных доходов в российской экономике // "Вопросы экономики". 2009. № 4. С. 80-90.
9. Золин И. Модернизация рынка труда и приоритеты государственной политики занятости // Человек и труд. 2012 . № 12. С. 22-25.
10. Зубаревич Н. Выход из кризиса: региональная проекция // Вопросы экономики. 2012 . №4. С. 66-78.



11. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России до 2020 г. Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика. URL: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/13/1214585985/itog.pdf>
12. Консультант Плюс. – Факторы и условия социально-экономического развития РФ 2013-2017г.г. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_169269/?frame=10](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169269/?frame=10).
13. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н. К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) . - М.: Альфа-Пресс. – 2007. – 900с .
14. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Внутренний рынок труда в системе социально-трудовых отношений // Вопросы экономики. – 2004. - №3 . –С.107-115.
15. Российский статистический ежегодник. 2000: Госкомстат - М.. - 2000. - 639с. 16. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат.сб./Росстат. - М.. - 2012. – 786 с.
17. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат.сб./Росстат. - М.. - 2013. – 717 с.
18. Смольякова Т. Третий возраст // Российская газета. Неделя. - 9 октября 2014. - С.4.
19. Стратегия 2020 – группа 7. Рынок труда, профессиональное образование, миграционная политика – Я.И. Кузьминов. Российский рынок труда: "модель для выживания", а не "модель для роста". - 11 марта 2011. - Аналитическая записка. URL: <http://2020strategy.ru/data/2011/07/15/1214721726/5.pdf>
20. Федеральная служба государственной статистики. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации в 2013-2014 гг. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)
21. Федеральная служба по труду и занятости. Работа в России. Информационный портал. – Сравнительный анализ спроса и предложения на рынке труда. URL: <http://trudvsem.ru/Charts/PROF/default.aspx>
22. Финансовый словарь. Академик. URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/28373](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/28373)

## References

1. Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii. Federal'nye konstitutsionnye zakony. 3-e izd., pererab. – М.: Norma: INFRA. - 2014. – 160 p.
2. Nalogovyi kodeks Rossiiskoi Federatsii. Chasti pervaya i vtoraya: tekst s izm. i dop. na 20 fevralya 2014g. – М.: Eksmo . - 2014. – 1136 p.
3. Trudovoi kodeks Rossiiskoi federatsii. – Moskva: Prospekt, KnoRus. - 2014. – 224 p.
4. Gimpel'son V., Kapelyushnikov R., Zhit' "v teni" ili umeret' "na svetu": neformal'nost' na rossiiskom rynke truda // *Voprosy ekonomiki* - 2013 god. № 11. – P. 65-88.
5. Druzhinina S.V. Prioritety gosudarstvennoi politiki zanyatosti naseleniya v Rossii v usloviyakh krizisa, Strategiya i instrumenty upravleniya ekonomikoi: otraslevoi i regional'nyi aspekt. Materialy tret'ei mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii 16 aprelya 2010g. /Pod obshchei redaktsiei prof. V.L.Vasilenka. - P.168-175.
6. Druzhinina S.V. Strategiya obespecheniya konkurentosposobnosti regiona na osnove effektivnogo ispol'zovaniya prirodno-resursnogo potentsiala // *Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*. 2011. №2.
7. Efremova, E.A. Iz istorii razvitiya rynkov truda v Rossii // *EKO – Vserossiiskii ekonomicheskii zhurnal*. - 2011. - №8. - P. 152-166.
8. Zamaraev B., Osobennosti obrazovaniya pervichnykh dokhodov v rossiiskoi ekonomike // *"Voprosy ekonomiki"*. 2009. № 4. P. 80-90.
9. Zolin I. Modernizatsiya rynka truda i prioritety gosudarstvennoi politiki zanyatosti // *Chelovek i trud*. 2012 . № 12. P. 22-25.

10. Zubarevich N. Vykhod iz krizisa: regional'naya proektsiya // *Voprosy ekonomiki*. 2012 . №4. P. 66-78.
11. Itogovyi doklad o rezul'tatakh ekspertnoi raboty po aktual'nym problemam sotsial'no-ekonomicheskoi strategii Rossii do 2020 g. Strategiya-2020: Novaya model' rosta – novaya sotsial'naya politika. URL: <http://2020strategy.ru/data/2012/03/13/1214585985/itog.pdf>
12. Konsul'tant Plyus. – Faktory i usloviya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya RF 2013-2017g.g. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_169269/?frame=10](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169269/?frame=10).
13. Odegov Yu.G., Rudenko G.G., Luneva N. K. Rynok truda (prakticheskaya makroekonomika truda) . - M.: Al'fa-Press. – 2007. – 900 p .
14. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. Vnutrennii rynek truda v sisteme sotsial'no-trudovykh otnoshenii // *Voprosy ekonomiki*. – 2004. - №3 . – P.107-115.
15. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik. 2000: Goskomstat - M.. - 2000. - 639s. 16. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik. 2012: Stat.sb./Rosstat. - M.. - 2012. – 786 p.
17. Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik. 2013: Stat.sb./Rosstat. - M.. - 2013. – 717 p.
18. Smol'yakova T. Tretii voz.ast // *Rossiiskaya gazeta. Nedelya*. - 9 oktyabrya 2014. - P.4.
19. Strategiya 2020 – gruppa 7. Rynok truda, professional'noe obrazovanie, migratsionnaya politika – Ya.I. Kuz'minov. Rossiiskii rynek truda: "model' dlya vyzhivaniya", a ne "model' dlya rosta". - 11 marta 2011. - Analiticheskaya zapiska. URL: <http://2020strategy.ru/data/2011/07/15/1214721726/5.pdf>
20. Federal'naya sluzhba gosudarstvennoi statistiki. Srednemesyachnaya nominal'naya nachislennaya zarabotnaya plata rabotnikov v tselom po ekonomike po sub"ektam Rossiiskoi Federatsii v 2013-2014 gg. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/)
21. Federal'naya sluzhba po trudu i zanyatosti. Rabota v Rossii. Informatsionnyi portal. – Sravnitel'nyi analiz sprosa i predlozheniya na rynke truda. URL: <http://trudvsem.ru/Charts/PROF/default.aspx>
22. Finansovyi slovar'. Akademik. URL: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/28373](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/28373)