**Рынок труда региона**

Научно-исследовательская работа на конкурс молодёжи и школьников

«Шаг в будущее»

АВТОР: Папин Олег Сергеевич, средняя школа №1, 11А класс

ВСЕРОССИЙСКАЯ НАУЧНО-СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА МОЛОДЁЖИ И ШКОЛЬНИКОВ «ШАГ В БУДУЩЕЕ»

РЫНОК ТРУДА РЕГИОНА.

Сургут 1998

Формирование рынка труда региона - серьёзная экономическая и социальная проблема. Процессы экономической нестабильности приводят к возникновению безработицы. В настоящем сообщении обсуждается современное состояние рынка труда в Сургуте и Сургутском районе, рассматривается работа административных органов региона по обеспечению граждан рабочими местами и возможности их переквалификации в соответствии с проблемами региона.

Товар которым обладает каждый. Как падают и защищаются на рынке труда. Где начинается нищета? Есть ли предел у зарплаты? Каждому труду своя цена. Безработные - лишние люди? Фирмы. Что могут фирмы? Рынок труда в Сургуте и Сургутском районе. Мониторинг рынка труда.

В каждой стране, в ходе экономических реформ создаётся механизм рыночной экономики.

Характерные особенности современной рыночной экономики - наличие в структуре специфического рынка - рынка труда.

Обратимся к историческим истокам и современным фактам и исследованиям.

В условиях рыночной экономики действует принцип свободной занятости, трудовое принуждение отсутствует. В рыночной экономики планируют сами фирмы, предприниматели, а отношения между ними складываются на основе договора, контракта, рыночных связей. Одна из серьёзных проблем рыночной экономики - безработица - социально опасное неблагоприятное явление. Но при уровне безработицы не превышающем примерно 5%, она не приводит к социальным катаклизмам. Чтобы избежать недопустимого роста безработицы приходится специально создавать рабочие места; сокращать время поиска работы и предоставлять возможность получить желаемую работу ищущим. И ещё одна из форм борьбы с безработицей - это переобучение безработных.

Проблема занятости в последнее время остро стоит перед Сургутским районом по данным Центра занятости Сургутского района. О чём свидетельствуют следующие данные.

Зарегистрировано безработных в 1995г. - 479 чел., в 1996г. - 1667ч., в 1997г. - обратилось в Центр занятости в поиске работы 2467 чел., зарегистрировано безработных 1568 чел. Чтобы стать на учет по безработице, неработающему человеку необходимо быть в трудоспособном возрасте, не иметь ни какой заработной платы, иметь российское гражданство, постоянную прописку, документы об образовании и трудовую книжку (для тех, кто уже работал). А главное - надо иметь желание трудоустроиться.

Предложено рабочих мест в 1995г. - 144, в 1996г. - 226, в 1997г. - 255. Обрели работу благодаря Центру занятости в 1995г. - 314 чел., в 1996г. - 554 чел., в 1997г. - 809 чел. из числа безработных. Как видим, что безработица в 1996г. возросла в 3,5 раза. Причина этому закрытие многих местных предприятий: в Локосово закрыт кирпичный завод, ликвидировано отделение совхоза: предприятие «Лесное» поселка Песчаный, приостановили заготовку древесины, в п. Солнечном закрыты 2 детских сада, ликвидированы: ремонтно-строительное управление №4, строительное управление №27, управление механизации №3, - это ещё далеко не полный список.

А за 1997г. по сравнению с 1995г. безработица возросла в 5,2 раза. Безработным в 1996г. было предложено 226 мест, что составило 14% от ищущих работу. В 1997г. было предложено 255 рабочих мест, что составило 10% от ищущих работу.

Тем предприятиям, которые функционируют, фонд занятости периодически выделяет материальную подпитку под сохранение рабочих мест и их организацию, предлагает безработным переучиться и обрести новую профессию в данной местности региона. И благодаря Центру занятости в 1996г. обрели работу 554 чел., что составляет 33% от ищущих работу; а за 9 месяцев 1997г. обрели работу 628 чел., что составляет 31% от ищущих работу.

На 1 октября 1997г. в службе занятости г. Сургута имелось 2332 вакансии - в основном для мужчин. В то же время вахтово-экспедиционным способом в город из стран СНГ ввозится 14 тыс. человек. Однако закрыть город для вахт пока не целесообразно, поскольку большинство безработных - женщины и несовершеннолетние. В среде безработных женщины составляют 94%. Всего обратилось в поиске работы в городскую службу занятости за 9 месяцев 1997г. 7281 чел. Рост числа безработных связан с тем, что в этом году число высвобождаемых с предприятий города работников увеличилось в 1,7 раза.

Люди, которые обращаются в службу занятости, получают необходимые консультации. Многие после этого не приходят, поскольку в принципе трудностей в устройстве на работу не испытывают, но ищут более подходящее рабочее место.

Благодаря проведенной активной политики в трудоустройстве населения хроническая безработица в Сургуте в сравнении с 1996 г. снизилась с 9,7% до 5,9%. Среди мероприятий, проводившихся службой занятости, создание дополнительных рабочих мест, субсидирование заработной платы молодым специалистам, организация общественных и временных работ. В 1996-1997 годах затраты на активную политику по борьбе с безработицей составили 46,6 млрд. рублей. Была оказана финансовая помощь предприятиям для создания дополнительных рабочих мест в числе таких предприятий «Жилкомхоз», реабилитационный центр «Добрый волшебник», где организован кабинет трудового обучения, МП «Наше время», ПО «Сибирь», «Лесторг», предприятие «Белогорье». На сохранение рабочих мест выделили средства хлебозаводу, гормолзаводу, мясокомбинату, рыбокомбинату, швейной фабрике. На первое место сейчас вышла проблема трудоустройства молодёжи. Поскольку согласно закону о занятости на работу принимаются только достигшие 16 лет, а обязательные 9 классов школьники заканчивают в 15 лет, служба занятости решила временно трудоустраивать подростков. Предприятию «Наше время» были выделены средства для создания подростковой биржи труда. Места для подростков созданы ЗАО «Акрополь», ТПУ «Сказка»; «Наше время» в помещениях дворовых клубов создают швейную мастерскую, радиомастерскую и кафе.

Много внимания уделяют переобучению и профориентации незанятых сургутян. Только в первом полугодии закончили обучение 313 человек. В прошлом году были заключены договоры с профессиональным лицеем №56 и профессиональным училищем №19, согласно которым в мае - июне было подготовлено 127 ребят.

За 1997г. Службой занятости населения Сургутского района было направлено 174ч. на профессиональное обучение. 184ч. из обучавшихся закончили профессиональное обучение и 62ч. из них - трудоустроены.

Чаще всего требуются низко квалифицированные кадры: сторож, вахтёр, подсобные рабочие, санитарки. Есть спрос и на квалифицированных специалистов, где однако, требуются стаж, опыт, знание компьютера, иностранного языка.

Основные предприятия нашего региона - это предприятия нефтегазовой и нефтеперерабатывающей промышленности. Многие годы из-за значительной удаленности промышленных объектов от населенных пунктов широко применяется вахтовый метод с привлечением работников с других регионов. Сейчас масштабы и характер привлечения иностранной рабочей силы во всё большей мере регулируются рынком труда.

Поскольку рынок труда находится в стадии формирования, обнаруживаются многие противоречия: при существующем дефиците рабочих мест увеличилось количество уволившихся по собственному желанию. Пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов. Настоящее состояние регионального рынка труда связано с трансформацией экономической системы страны и спадом производства в налогооблагаемом секторе экономики, что ведёт к сокращению спроса на рабочую силу.

Но, учитывая привлекательность территории Сургутского района (нефть, газ) для внешних инвесторов, в ближайшем будущем критической ситуации на рынке труда региона не будет.

Россия может и должна в полной мере учесть и использовать опыт многих государств в создании механизмов реализации активной политики занятости, формирование полноценного рынка труда.

**ВВЕДЕНИЕ.**

В годы социалистической экономической системы закон требовал от всех трудоспособных участвовать в официально признанной трудовой деятельности. Сейчас используется много эпитетов характеризующих уходящую в прошлое экономику советского типа: «командная», «плановая», «принудительная» - одним словом: «централизованная». В центральной экономике господствует государственная форма собственности на средство производства, частная практически запрещена, экономическая жизнь направляется, в основном, государственным центральным планом, указаниями из центра.

Но при этой экономике удалось решить ряд задач, объективно важных для нашей страны: создать крупную промышленность, наладить неплохую систему всеобщего среднего образования, обеспечить хотя бы минимальный уровень медицинских услуг для всех граждан страны, создать массовое жилищное строительство, организовать армию, способную защитить целостность страны. Но достигнуты эти цели были ценой жесточайшей эксплуатацией свободного народа.

В условиях рыночной экономики действует принцип свободной занятости. Трудовое принуждение отсутствует, сам человек решает работать ему или не работать. В рыночной экономике планируют сами фирмы, предприниматели, а отношения между ними складываются на основе договора, контракта, рыночных связей. Одна из серьезных проблем рыночной экономики безработица - социально опасное, неблагоприятное явление. Но при уровне безработицы, не превышающем примерно 5 %, она не приводит к социальным катаклизмам. В то же время безработица подстегивает работников, побуждает их уважать труд. Что бы избежать недопустимого роста безработицы приходится специально создавать рабочие места, сокращать время поиска работы ищущим. Все эти операции происходят на рынке труда. С переходом от централизованной экономики к рыночной экономике, рассматриваемая проблема обрела свою актуальность.

**Товар, которым обладает каждый.**

Торговать своей рабочей силой наемные работники приходят на особый рынок - рынок труда.

Рынок труда - способы, общественные механизмы и организации, позволяющие людям найти работу по своим способностям и навыкам, а работодателям нанять работников, которые им необходимы для организации коммерческой деятельности или иной деятельности.

Этот рынок похож и не похож на остальные товарные рынки. Что же на этом рынке общего с другими рынками ресурсов производства?

Прежде всего здесь тоже законы спроса и предложения и формируются равновесные цены здешнего товара - рабочей силы. Эти цены называются заработной платой.

Заработная плата - величина денежного вознаграждения, выплачиваемого наемному работнику за выполнение определенного задания, объем работ или выполнение своих служебных обязанностей в течении некоторого времени.

Чем выше плата, которую работники требуют за свой труд, тем меньше их число смогут нанять работодатели. И соответственно: чем ниже плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работ, тем меньше число людей готовы заниматься такой работой. На пересечении этих интересов и рождается равновесная цена рабочей силы - та заработная плата, при которой совпадает число людей, готовых заниматься определенной работой, и число рабочих мест, которое готовы предоставить работодатели.

А могут ли вообще не пересечься кривые спроса и предложения на рынке труда, то есть возможна ли ситуация, когда люди будут соглашаться работать лишь за плату, которую работодатели выплатить откажутся?

В отдельных случаях такая ситуация возможна. Но в целом на рынке труда она исключена, поскольку ни работодатели, ни наемные работники не могут существовать друг без друга. Они, если можно так сказать, друзья - враги, скованные одной цепью.

С одной стороны, интересы наемных работников и работодателей противоположны. Наемные работники стремятся получить как можно большую зарплату. Работодатели же прямо заинтересованы в том, чтобы платить как можно меньше и за счет этого до максимума увеличивать прибыль.

С другой стороны, они до крайности нуждаются друг в друге. Без наемных работников работодатели просто не могут организовать свою деятельность, а значит, лишаются доходов. Но и наемные работники без работодателей оказываются перед угрозой нищеты и голодной смерти.

Вся история человечества полна примеров ожесточенной борьбы двух экономических сил наемных работников и работодателей. Эта вражда принесла людям больше бед, чем стихийные бедствия и даже войны, которые длятся несколько лет, максимум десятилетий. Только в XX веке стали вырисовываться контуры нового общества социальной рыночной экономики.

Социальная рыночная экономика - общественное устройство, при котором государство активно поддерживает развитие свободной конкуренции, способствует ослаблению конфликтов между наемными работниками и работодателями, а также реализует обширные программы поддержки социально незащищенных групп граждан.

**Как падают и защищаются на рынке труда.**

После отмены рабства работодатели сопротивлялись этому шагу изо всех сил, предприниматели искали новые способы обеспечения покорности наемных работников. Наиболее широкое распространение в XIX - начале XX века получили такие способы,

1) составление «черных списков», когда наиболее активных борцов за повышения заработной платы и улучшение условий труда не просто увольняли, но заносили в особые списки и не один предприниматель не соглашался их брать на работу. В России это называлось «получить волчий билет»,

2) локаут, когда работодатели в ответ на повышения заработной платы просто закрывали предприятия на несколько недель. Конечно, они лишались доходов, но и ставили «бунтовщиков» на грань голодной смерти,

наем штрейкбрехеров, то есть наем временных работников, согласившихся работать на условиях предпринимателей;

4) контракты «желтой собаки»», заключавшиеся в том, что человека брали на работу лишь при подписании им индивидуального трудового договора. При этом работник не имел права ни с кем объединяться для совместной борьбы за более высокую плату. Если человек нарушал контракт «желтой собаки», он подлежал немедленному увольнению и ни один суд не мог восстановить его на работе.

Все эти и многие другие меры, в том числе использование законодательства, применение полиции и даже армии против рабочих, были направлены на то, чтобы заставить наемных работников смириться с невыгодными для них условиями купли- продажи рабочей силы и «сбить» цену на рабочую силу.

Естественно, что наемные работники и не думали соглашаться с такой политикой работодателей. Они обрабатывали и совершенствовали свой арсенал методов борьбы за повышение цены на свой труд. Основу этого арсенала составили:

1) забастовки, то есть прекращение работы до тех пор, пока работодатели не соглашаются удовлетворить требования бастующих о повышении оплаты труда или улучшении его условий,

2) работа по правилам, когда наемные работники формально не прерывают работу, но начинают работать со строжайшим соблюдением всевозможных инструкций и в замедленном темпе, что резко снижает производительность труда и прибыли предпринимателей,

3) создание политических партий, добивающихся парламентерским путем принятие государственных решений в пользу наемных работников,

4) организация профсоюзов, представляющих интересы наемных работников в

переговорах с предпринимателями.

Профессиональный союз - объединение одной профессии, отрасли производства или предприятия, созданное для защиты интересов этих работников при согласовании с работодателями единых условий труда и его оплаты для всех членов профсоюза.

С использованием этих методов борьбы и идет торг на рынке рабочей силы уже несколько веков. Рабочие объявляют забастовку, требуя большой зарплаты, предприниматели отвечают локаутом. Рабочие создают профсоюзы, заранее откладывая деньги на жизнь во время забастовок локаутов, предприниматели добиваются судебного запрета деятельности профсоюзов. Рабочие создают партии, чтобы добиться отмены законов против профсоюзов и партий наемных работников в нищете и застое национальной экономики...

Порой и сегодня даже в самых демократических странах забастовки запрещаются законом.

Жизнь показывает : чем богаче страны, чем выше в ней уровень благосостояния, тем спокойнее строятся отношения на рынке труда, тем реже и короче забастовки.

Сегодня в большинстве стран мира применяются два основных механизма купли - продажи рабочей силы: трудовые контракты и коллективные договоры.

Трудовой контракт - соглашение о содержании условий труда, а так же о размере его оплаты и иных взаимных обязательствах работодателя и наемного работника , достигается в результате индивидуальных переговоров.

Коллективный договор - документ, согласовываемый работодателями с организацией, представляющей интересы всех наемных работников данного предприятия, и определяющий единые принципы организацией и оплаты труда на этом предприятии.

Соглашение - коллективный договор, распространяющийся не на одно предприятие, а на целую отрасль, территорию или всех работников определенной профессии.

Что регулирует коллективный договор, что в нем оговаривается? Самый широкий круг вопросов, от которых зависят условия труда жизни наемных работников, и самого существования организации, в которой они трудятся. Высшая форма регулирования рынка труда - генеральные соглашения.

Генеральное соглашение - документ, определяющий общие направления изменения условий купли - продажи рабочей силы в целом по стране и подписываемый по итогам переговоров между правительством, объединениями работодателей и профсоюзов.

В России впервые такое Генеральное соглашение было подписано на 1992г. и включало 52 пункта, объединенных в следующие разделы:

1. Меры в области экономики и проведение реформ.

2. Содействие занятости населения, развитию рынка труда.

3. Регулирование уровня жизни и обеспечение социальных гарантий.

4. Условия и охрана труда, обеспечение экономической безопасности.

5. Правовое обеспечение трудовых отношений и социального партнерства.

**Механизм реализации Генерального соглашения.**

В России рынок рабочей силы регулируется Законом «О занятости населения в РСФСР», принятым в апреле 1991г. Этот закон устанавливает, что: каждый гражданин вправе абсолютно свободно распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду, а потом никто и ни в какой форме не может принуждать его к труду или наказывать за незанятость;

безработным считается гражданин, который не имеет работы и заработка, зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готов приступить к ней, если она требует перемены места его жительства без его согласия, а предлагаемый заработок ниже среднего заработка на прежнем месте его работы;

граждане России имеют право работать за рубежом и искать там работу;

для помощи безработным создается Государственный фонд занятости населения, в который все работодатели обязаны ежемесячно отчислять средства в размере, составляющим 1 % общей суммы средства расходуемых на заработную плату в этом месяце;

безработные имеют право на получения пособия по безработице определяемого как часть оплаты их труда на последнем месте работы, но не ниже минимальной заработной платы, пособие устанавливается и для молодежи, впервые ищущей работу;

пособие по безработице выплачивается не более 12 месяцев с момента потери работы, помощь в поиске работы оказывают службы Государственного комитета по занятости.

**Где начинается нищета?**

При некоторых общих чертах с другими рынками ресурсов производство рынка труда все же явление особое. В чем это проявляется?

Во-первых - этот рынок жестоко регулируется законами и коллективными договорами. Это ограничивает свободу появление законов спроса и предложения, а значит, влияет и на уровень равновесной цены труда, то есть размер заработной платы.

Во-вторых, на этом рынке есть предел падения цен. И это существенное отличие рынка труда. Действительно, если любой иной товар не распродается, то владелец будет снижать цену до тех пор, пока товар не будет куплен. Это позволит если и не получить прибыль, то хотя бы возместить часть затрат на изготовление этого товара.

С товаром же рабочей силы дело обстоит иначе - у него есть минимальная цена, ниже которой он стоить просто не может. Эта цена определяется прожиточным минимумом.

Прожиточный минимум - уровень доходов, необходимых для приобретения человеком количества продуктов питания не ниже физиологических норм, а так же удовлетворения, хотя бы на самом низком уровне, его потребностей в одежде, обуви, оплате жилья, транспортных услугах, в предметах санитарии и гигиены.

На современном рынке труда прожиточный минимум, сохранив свое значение, реально служит лишь нижней границей заработной платы. Это обстоятельство сегодня четко оговаривается законодательством многих стран, прямо определяющим минимальный размер оплаты труда и его обязательность для всех работодателей. Если же предприятию не по силам платить минимальную заработную плату, оно объявляется банкротом и его следует ликвидировать.

Закон о минимальной заработной плате затрагивает прежде всего положение неквалифицированных работников. Среди них значительную долю составляют молодые рабочие и подростки, которые более чувствительно реагируют на установления минимума зарплаты, чем взрослое население. Согласно представлениям неоклассической теории, законы о минимуме зарплаты являются далеко не последней причиной того, что безработица среди молодежи в 3 раза выше, чем среди людей среднего возраста. Возникает естественный вопрос: почему, несмотря на угрозу увеличения безработицы, профсоюзы поддерживают требования о повышении минимума заработной платы? Дело в том, что негативные последствия сказываются прежде всего на рынке не квалифицированного труда и на положении тех, кто не имеет работы. В целом же занятые рабочие выигрывают от роста минимума зарплаты.

После первого скачка цен в январе 1992г. прожиточный минимум оказался примерно в 4 раза выше минимальной зарплаты и лишь на 10 % - 15 % ниже средней зарплаты в промышленности. При этом получатели минимальной зарплаты попали в «ловушку закона». Их оплата была жестко зафиксирована законом и не успевала расти за ценами столь же стремительно, как росла не лимитированная парламентом средняя зарплата. В результате средняя зарплата оказалась в России в январе 1992г. в 4,7 раза выше минимальной, что, конечно, совершенно ненормально,

Такая ситуация на рынке труда ведет к росту числа забастовок с требованиями повышения оплаты труда и даже может породить опасные политические последствия.

Однако рост зарплаты не может происходить сам по себе. Он должен быть страной «заработан» .

**Есть ли предел у зарплаты?**

На первый взгляд повышение зарплаты выгодно стране. Действительно, чем больше люди получают денег, тем больше товаров они захотят и смогут купить. Значит, больше будет спрос на товарных рынках, и предприниматели смогут наращивать производство изделий, не опасаясь затоваривания. Быстрей будет расти производство - большим будет и спрос на рабочую силу. Значит, будет расти и заработная плата.

Увы, такая политика заработной платы может показаться логичной только человеку, мало знакомому с жесткими законами экономики. Экономически грамотный человек сразу введет в анализ подобных предложений еще две важные категории: прибыль и производительность труда.

Предприниматель берется за изготовление товара лишь в том случае, если ему это выгодно, а проще говоря сулит прибыль. Прибыль это то, что остается от цены продажи товара, когда из нее вычитают все затраты на его восстановление и реализацию товара. Затраты предпринимателей на выплату заработной платы всегда составляют важную часть общей величины себестоимости.

Рост заработной платы и рост производительности труда - два неразрывно связанных между собой процесса. Если производительность труда растет медленней, чем заработная плата, себестоимость продукции увеличивается, а выгодность производства снижается. И наоборот, если производительность труда обгоняет в своем росте заработную плату, то себестоимость снижается, прибыльность производства возрастает.

Поэтому и для отдельного предприятия и для страны в целом темпы роста производительности труда определяют верхнюю границу допустимых темпов роста заработной платы. Теперь можно сформулировать следующий рецепт экономического процветания:

Чтобы страна богатела и у нее не было проблем со сбытом товаров ни на внутреннем, ни на внешнем рынке, заработная плата не должна расти быстрее, чем производительность труда.

Этот совет в полной мере актуален и для любой отдельно взятой фирмы.

**Каждому труду - своя цена.**

У рынка есть две уникальные особенности, которые накладывают свой отпечаток на действие обычных рыночных механизмов - универсальность продаваемого там товара и стремление продавцов к социальной справедливости.

Универсальность товара рабочей силы связана с тем, что человек приспособлен овладеть разными профессиями и переучиться в течении жизни, если ему это выгодно и оправдывает затраты времени, сил и средств. В промышленно развитых странах не редкость, когда меняют профессии даже люди с высшим образованием.

Кроме того, универсальность рабочей силы как товара проявляются в том, что специалисты одной профессии могут работать в самых различных фирмах, регионах одной страны и даже менять страны, где им приходится трудиться.

Люди постоянно ищут возможность продать свой труд по дороже. Это явление присущее людям во всем мире и получило название мобильность рабочей силы, очень сильно влияет на формирование механизмов оплаты труда.

Мобильность рабочей силы - способность работников менять место, район и даже страну, где они трудятся, в поисках более выгодных условий продажи своих знаний, навыков и способностей.

Хотя, конечно, в любой стране есть люди, «тяжелые на подъем»» и не стремящиеся сменить место работы, даже зная о возможности получать там больше. Для них в силу каких-то особенностей характерна цена выбора, связанного с переводом на новое место жительства, оказывается слишком высокой. Порой перемена места работы оказывается невозможной из-за внешних факторов. Так обстоит дело в России, где нет развитого рынка жилья. Человек проработавший много десятилетий ради получения бесплатной государственной квартиры, практически не может без проблем ни продать ее, ни купить новую в том месте, куда ему было бы выгодно переехать из-за более высокой зарплаты.

И все же большинство наемных работников постоянно оглядываются по сторонам в поисках места, где за такую же работу платят получше. Мобильность рабочей силы вносит совсем новый аспект в торг между работодателями и наемными работниками.

Если последние не могут добиться на своем рабочем месте таких же выгодных условий труда, какие предлагает им другой работодатель, они просто увольняются и продают свою рабочую силу более щедрому покупателю. Это означает, что на рынке труда существует постоянная конкуренция среди покупателей - работодателей, стремящихся переманить друг у друга наиболее ценных специалистов. И чем ценнее специалист, тем острее конкуренция за него и тем большую зарплату он может себе выторговать.

Не трудно понять, что конкуренция за наемных работников, без которых не возможно создание предприятий, ведет к перетоку работников из одних отраслей экономики в другие. Альтернативой этому являются забастовки с требованиями повысит зарплату до уровня оплаты аналогичного труда в других отраслях.

На рынке труда постоянно борются две тенденции. Первая из них отражает стремление социальной справедливости состоит в том, что профсоюзы пытаются добиваться выравнивания заработной платы. Это означает установление одинаковых размеров оплаты труда для всех работников, выполняющих одни и те же трудовые обязанности на одном и том же предприятии или в одной и той же отрасли. Так обстоит дело в России, где в конце 1992г. была начата работа по внедрению единой схемы оплаты труда для всех, чей труд оплачивает само правительство.

Вторая тенденция состоит в том, что развивающиеся предприятия или даже целые отрасли попытаются любыми путями обойти ограничения и повышение оплаты труда, переманивают к себе людей с предприятий, дела которых обстоят не благополучно.

Попытаемся понять, как рыночная экономика решает три главных вопроса: Что производить? Как производить? Для кого производить? Тот производитель, чей товар вызвал наибольший спрос на рынке, способен за счет повышения доходов заплатить своим работникам больше и нанять их в большем количестве, что бы расширять производство до границ спроса.

Но ведь количество работников нужных специальностей всегда ограниченно. А это означает, что переход работников в преуспевающие фирмы и отрасли сокращает занятость в отраслях и фирмах, товары которых не пользуются спросом на рынке.

Так рабочие руки перетекают из отрасли в отрасль и с предприятия на предприятие в соответствии с ситуацией на товарных рынках. Без этого просто невозможны восстановления рыночного равновесия и действие закона предложения. В самом деле, какие бы цены ни сулили повышенный спрос, ему нельзя будет противопоставить возросшее предложение товаров, если изготовителям дефицитной продукции не удается переманить к себе дополнительное число работников.

Поэтому различия в уровнях оплаты и условиях труда между преуспевающими и переживающими трудности коммерческими фирмами являются обязательным элементом рынка труда.

На эти кратковременные различия накладываются более устойчивые различия в оплате труда по отраслям и видам профессий. Чем же определяется эта разница? Прежде всего интенсивностью труда, а так же положением отрасли на рынке, то есть соотношение спроса и предложения по ее продукции. Именно поэтому во всем мире столь высоки заработки выдающихся спортсменов, рок музыкантов, оперных певцов и кинозвезд. Каждый из таких людей выступает на рынке труда как «уникальный товар», который хотят «приобрести» огромное количество зрителей. Иными словами, предложение такого «товара»» крайне ограниченно в силу естественной редкости талантов, а спрос огромен. Следовательно, и цена этого таланта, то есть оплата его труда, взмывает до небес.

Еще один фактор, определяющий разницу в заработках, - степень риска, с которой связана та или иная работа. Чем выше риск нужной обществу работы, тем более высокую зарплату запросят люди, согласные заняться этой работой. Это четко прослеживается, например, в оплате труда работников таких специальностей, как шахтеры, летчики- испытатели, космонавты, предприниматели и специалисты по операциям с ценными бумагами.

В экономике, лишенной нормального функционирования рыночного механизма, в том числе и рынков труда и жилья, значительная разница в уровнях заработной платы становятся разрушительным фактором. Те, у кого оплата ниже, начинают бастовать с требованиями повысить зарплату. Но их требования часто не имеют под собой экономической основы - повышенного спроса на производительную продукцию и возросшей производительности их собственного труда. В такой ситуации, повышение зарплаты в «отставших» отраслях становятся лишь толчком для инфляции издержек, но не ведет к стабилизации ситуации на товарных рынках.

**Безработные - лишние люди?**

Безработица, положение в экономике, когда часть способных и желающих трудиться по найму людей не может найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще.

Неполная занятость трудоспособного населения противоречит главной задаче экономики - обеспечению роста уровня благосостояния человечества. Какой уж тут рост, когда часть ценнейшего ресурса - рабочей силы - просто не используется. Здесь явно перестает действовать и еще один важнейший экономический принцип - ограниченность всех ресурсов производства, которыми располагает страна. Чтобы понять справедливы оба эти утверждения или нет, надо разобраться в причинах появления безработицы и методах борьбы с нею.

Сегодня экономисты предпочитают говорить не о безработице, а выделять ее специфические виды и прежде всего:

структурную безработицу: невозможность трудоустройства из-за различий в структуре спроса и предложения рабочей силы различной квалификации;

фрикционную безработицу: безработицу из-за необходимости для уволенного работника найти свободное место по своей специальности. Даже если такие места есть на рынке труда, их поиск и переход в новую организацию требует времени;

застойную безработицу: невозможность найти работу в регионах и странах, пораженных экономическим спадом, когда даже общее число свободных рабочих мест оказывается меньше числа безработных или когда люди по разным причинам лишены возможности приобрести новую специальность либо перебраться на жительство в районы, где шансы на трудоустройство выше;

скрытую безработицу: невозможность трудоустройства по основной специальности заставляет человека соглашаться на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, что позволяет ему ждать, пока на рынке труда появится место и для него.

Одна из форм борьбы с безработицей - это переобучение безработных. Наиболее распространенная форма помощи безработным - пособие по безработице. Такое пособие выплачивается не во всех странах, а там, где регламентируется соответствующими законами страны.

Но можно ли вообще ликвидировать безработицу, то есть добиться 100 % занятости? В свое время эта задача была одним из главных политических лозунгов профсоюзов и социалистических партий.

Однако на самом деле экономика, в которой одновременно заняты все 100 % трудоспособного населения, больше проигрывает, чем выигрывает.

Во-первых, добиться такого положения дел можно лишь с помощью внеэкономического принуждения по отношению к гражданам. А ограничение экономической свободы, подрывает саму основу нормального функционирования механизмов рынка и ведет к худшему использованию ресурсов страны и замедления темпов роста благосостояния ее граждан.

Во-вторых, в такой экономике резко замедляется перестройка структуры производства, обусловленная изменениями спроса и внедрения достижений науки и техники в производство . Поэтому современная экономическая наука пришла к выводу о том, что полная занятость вовсе не означает отсутствие безработных. Для блага страны полезно наличие в ней небольшой безработицы, масштабы которой называются естественным уровнем безработицы.

Естественный уровень безработицы - сложившийся в данной стране как средний за многие годы суммарный уровень фрикционной и структурной безработицы.

Иными словами состояние дел на рынке труда не должно вызывать беспокойства, если некоторая часть трудоспособных людей временно не работает потому, что переходят с одного места на другое без изменения профессии и отрасли. Кроме того, вполне нормально, если часть людей не работает из-за того, что им нужно поменять профессию или место жительства и работу, поскольку их «родные» отрасли «потеряли рынок», и сворачивают производство, а в растущих отраслях нужны работники с другими навыками и профессиями.

По прогнозу специалистов, в 1998 - 1999 гг. самый большой процент безработных будет среди следующих категорий:

Научные работники отраслевых НИИ - 50 %;

Ткачихи - 50 %;

Швеи - 40 - 50 %,

Кожевники, обувщики - 40 - 50 %;

Рабочие машиностроительных заводов - 30 %;

Военнослужащие - 20 %;

Специалисты в области переработки сельскохозяйственной продукции - 20 %.

Легче всего будет найти работу представителям тех профессий, которых безработица затронет меньше всего:

Служащие нотариальных контор - менее 1 %;

Офицеры налоговой службы - менее 1 %;

Аудиторов - около 1 %;

Юристов, специализирующихся в налоговом праве, - 1,5 %;

Журналистов - 1 - 2 %;

Бухгалтеров аттестованных на знание международных правил бухгалтерского учета, - 2 %,

Банковских служащих - 2 - 3 %.

Есть ряд должностей по которым вакансий больше, чем претендентов. Появились специальности настолько новые, что в этой области еще не успел возникнуть переизбыток подготовленных кадров. Так, например, еще недавно объем торговых операций с Западом был незначительный. Поэтому специалистов по растамаживанию, контролю за грузооборотом было мало. Политические, последовавшие за ними экономические перемены внесли свою корректировку в социальный заказ. Стали нужны логистики (специалисты, управляющие информационными и реальными потоками грузовых товаров). Слово «агент» постоянно встречается в объявлениях «Предлагаю работу». Это одна из самых нужных профессий в быстро расширяющихся сферах торговли и рекламы.

Много вакансий в вечных сферах обслуживания, финансов, управления. Причина этому в том, что резко изменились требования по содержанию профессиональных знаний и умений для хорошо знакомых должностей. Потребовались секретарши со знанием английского, улыбающиеся продавщицы, директора, которые умеют управлять в системе не планируемой экономики и конкуренции. Это создало ситуацию, когда многие старые кадры с записью в трудовой книжке «секретарь, продавщица, директор» не подходят на новые должности с такими же названиями. В современных условиях их прежний опыт значительно обесценился.

Обречен бухгалтер, намертво вцепившийся в деревянные счеты или даже электронным калькулятором. А вот его коллега, закончивший аудиторские курсы, благоденствует. Если для бухгалтера раньше важна была хорошая память, то теперь необходимыми стали гибкость мышления и способность быстро воспринимать новую информацию.

По данным АО «АГЕНТСТВО КОНТАКТ», уровень спроса на специалистов на начало 1997 года выглядит следующим образом:

торговые работники - 3 1 %;

бухгалтеры, аудиторы, финансисты - 22 %;

секретари - 13 %;

программисты, технические специалисты - 5 %;

управленцы и кадровики - 6 %;

специалисты по маркетингу и рекламе - 5 %;

банковские специалисты - 3 %;

работники сферы бытовых услуг - 3 %;

логистики - 3 %;

юристы - 1 %.

Но многие выпускники вузов, получившие нужные специальности, не могут устроиться на работу. Профессиональная подготовка, разумная занятость молодежи - важнейшая проблема для любого государства, вне зависимости от уровня его общественного богатства. Недостаточные инвестиции в социальную сферу, в человека сказываются прежде всего на молодых людях. Не случайно по рейтингу индекса развития человеческого потенциала, разработанному ООН, Россия находится лишь на 57-м месте, где-то между Польшей и Бразилией.

По данным Федеральной службы занятости, в прошлом году в общем числе зарегистрированных безработных более 20 % - молодые люди, не достигшие двадцатипятилетнего возраста. Можно предположить, что на практике и эта цифра сильно занижена, так как далеко не каждый юноша или девушка, не имеющие работы, обращаются в службу занятости.

В разных регионах рынок труда складывается по-разному. В Москве проблема безработицы стоит не так остро, как в целом по России. В столице есть множество бирж труда, как государственных, так и частных. Функционируют более 200 коммерческих обществ труда и занятости, которые за плату подбирают для работодателей нужных им специалистов. В регионах, где уровень безработицы значительно выше, а центр занятости максимум один на район, на каждую открывшуюся вакансию претендуют несколько человек. И молодые в этой очереди зачастую оказываются не в первых рядах.

Поэтому именно в регионах Федеральная служба занятости проводила эксперимент, который условно назвали «Молодежной практикой». Для юношей и девушек организовали курсы по 62 специальностям. Готовили бухгалтеров, слесарей по ремонту автомобилей, медсестер, портных, кондитеров. Важно, что обучение чередовалось с производственной практикой на более или менее стабильных предприятиях. Именно практика позволила 65 % занимавшихся закрепиться на работе.

Есть и другие хорошо зарекомендовавшие себя формы. В Красноярском крае, Сургуте и Сургутском районе созданы экспериментальные межшкольные учебно- производственные комбинаты. Там помогают получить профессию старшеклассникам школ. В Санкт-Петербурге до 8 тысяч рабочих мест бронируют специально для молодежи. В Тульской, Владимирской, Тверской, Рязанской и некоторых других областях открыты «Клубы ищущих работу»». Там учат пользоваться в поисках вакансий различными источниками информации, выгодно «подать» себя работодателю, чтобы не получить отказа в приеме на работу.

Увы - все эти формы, поднимающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда, не получили пока широкого распространения, хотя не требуют больших денежных средств, а отдачу могут принести в ближайшем будущем ощутимую. Вероятно, можно найти и другие интересные способы, помогающие молодым в поисках работы. Важно только понимать: «молодое лицо» безработицы опасно для будущего, потому что альтернативой труду может быть только наркомания, алкоголь и преступность. Но многие работодатели предпочитают не брать зеленого специалиста, разбирающегося лишь в теории. Сегодня руководители фирм, работающие на современном технологическом уровне и с применением новых форм управления, тратят в среднем от несколько месяцев до полугода на поиск подходящего сотрудника, несмотря на то, что многие люди ищут работу.

**Фирмы. Что могут фирмы?**

Существуют три типа фирм: единоличные владения, партнерства и корпорации. Значимые фирмы являются корпорациями. Благосостояние владельцев всех трех типов фирм растет по мере увеличения прибыли фирм.

Единоличные владения - это предприятия, находящиеся в собственности одного лица, имеющего полное право на полученную в результате хозяйственной деятельности прибыль и полностью ответственного за любые убытки, которые терпит предприятие.

Предположим вы решили открыть на углу магазин здоровой пищи. Если ваш магазин здоровой пищи процветает, возможно вы захотите расшириться. Где взять на это средства? Если лично у вас денег недостаточно, вы попытаетесь достать необходимые финансовые средства у друга или родственника, который в этом случае станет вашим партнером или компаньоном.

Партнерство - это предприятие, находящееся в совместной собственности двух или более лиц, имеющих свою долю в прибыли. Каждый из владельцев, или партнеров, несет совместную ответственность за все убытки, которые терпит предприятие.

Иногда дело ведет только один из партнеров, а другой только дает деньги, иногда оба если все владельцы являются активными участниками предприятия.

Однако форма партнерства имеет два существенных недостатка. Во-первых, партнерства являются предприятиями с неограниченной ответственностью. Это означает, что если предприятие несет убытки, то каждый из партнеров лично ответственен за все долги независимо от того, является он действительно активным участникам дела.

Вторым существенным недостатком этой организационной формы является не гибкость партнерских соглашений. Если принимается новый партнер или один из существующих партнеров умирает или хочет выйти из дела, то должны быть приглашены юристы для составления нового партнерского соглашения. Эта негибкость создает неудобства в процессе привлечения финансового капитала, необходимого для начала деятельности предприятия и финансирование его роста.

Корпорация - это организация, занимающаяся на законных основаниях определенными видами деятельности такими как эксплуатация железных дорог или выпуск газеты. Владельцы корпорации несут ответственность только за свои вложения в данную корпорацию, даже если их недостаточно для покрытия убытков, которые она терпит.

Корпорация в отличие от единоличного владения или партнерства имеет юридическое существование, отличное от существования людей, которые являются собственниками корпорации в любой конкретный момент времени. Таким образом, корпорация не прекращает своего существования, когда один из владельцев, называемый акционером или пайщиком, умирает или когда появляются новые владельцы. Собственность корпорации разделена между ее акционерами. По мере роста фирма может получить деньги за счет выпуска акционерных сертификатов и их продажи.

Прибыль корпорации может быть выплачена акционерам в виде дивидендов или может оставаться в фирме в виде нераспределенных доходов.

Дивиденды представляют собой более или менее регулярные выплаты, направленные корпорацией своим акционерам. Нераспределенная прибыль - это часть прибыли, которая фирма не выплачивает своим акционерам в качестве дивидендов. Эти доходы остаются в распоряжении фирмы. Выплата дивидендов представляет собой прямые доходы вложения акционеров. Корпорация не обязана платить дивиденды, но большинство корпораций их платит.

Нераспределенная прибыль обеспечивает акционерам отдачу в виде доходов на прирост капитала.

Корпорация может использовать нераспределенную прибыль для увеличения своей способности к получению прибыли многими способами. Она может финансировать новые вложения в оборудования или в заводы, может приобрести другую компанию, уменьшить остаток на своем счету или увеличить другие финансовые активы. Если компания сберегает часть прибыли и использует ее для увеличения активов, приносящих доходы, то стоимость акций компании, по всей видимости, возрастает, так как сегодняшние и потенциальные акционеры будут ожидать от фирмы увеличения выплат по дивидендам в будущем. Таким образом, существование нераспределенной прибыли в общем случае выгодно акционерам.

Предприятия в частности крупные корпорации, иногда делают пожертвования на благотворительные цели, выделяют средства для государственного телевидения или избирают другие формы благотворительной деятельности, которые непосредственно не увеличивают величину их прибыли. Это порождает два взаимосвязанных вопроса. Означает ли такого рода деятельность отказ от заботы о выгодах акционеров? Должны ли крупные корпорации думать только о своих акционерах?

Благотворительная деятельность может на самом деле косвенным образом увеличить прибыль в долгосрочной перспективе, потому что благодаря этому в общественном окружении, в котором действует фирма, о ней складывается хорошее мнение. Возможно, фирме будет легче получить «добро» от городских властей на строительство нового здания или, если вдруг на фирме произойдет случайный выброс загрязняющих веществ, ей простят это, поскольку корпорация имеет хорошую репутацию.

**Рынок труда в Сургуте и Сургутском районе.**

В Сургуте и Сургутском районе одним из самых крупных объединений является АО «Сургутнефтегаз», которое обеспечивает рабочими местами много тысяч людей, всегда без задержки выплачивает заплату рабочим, не имеет долгов перед государством, постоянно внедряет в производство новые технологии, имеет хорошую репутацию далеко за пределами Тюменской области.

Тогда, можно ли говорить о том, что «Сургут " оазис благополучия»? - как заявил на всю страну А. Политковский, ведущий программы «Территория ТВ6». Если сравнить Сургут и Сургутский район с другими городами и районами, то трудно этому возразить.

Самым крупным успехом сургутян мэр Сургута Александр Леонидович Сидоров считает вхождение города в лучшую десятку на состоявшемся летом в Москве конкурсе «Российский мэр - 96». В сфере городского хозяйства: в 1996г. 2 млн. кв. метров жилфонда перешло в муниципальную собственность, а намеченный план по благоустройству улиц Сургута был выполнен почти полностью, 170 тыс. кв. метров жилья было построено для сургутян. Идет активное развитие высшей школы в Сургуте, была открыта Школа Искусств, свое пятилетие отмечала гимназия, районной больнице присвоен статус - клинической. Отмечалось активное сотрудничество с областью Зала в Венгрии, с которой заключен ряд экономических контрактов. Налаживаются связи с провинцией Чаоян в Китае. Германия, согласно заключенным договорам, занимается поставкой в Сургут новейшего технологического оборудования и внедрением новых технологий. Будет поставлено совершенное оборудование для очистки воды и переработки мусора.

На фоне этого оазиса благополучия многие местные предприятия распадаются, появляется целая гвардия безработных.

Периодически фонд занятости выделяет материальную подпитку предприятиям под сохранение рабочих мест или их организацию. Но часто бывает так, что безработные места там себе не находят. С молодежью прямо беда, от нее требуются стаж и опыт.

Требуются чаще низко квалифицированные кадры: сторож, вахтер, подсобные рабочие, санитарки. Мелькнул спрос и на квалифицированных специалистов, где, требовался: стаж, опыт, знание компьютера, программы, иностранного языка. Но многие находят работу, обратившись в Центр занятости.

Итак, за 1996г. 554ч., зарегистрированных безработных по Сургутскому району, обрели работу. А за 1997г. по Сургутскому району обрели работу - 809ч., из числа 1568 безработных и 1790 из числа 2467 - обратившихся, по Сургуту трудоустроены 3775 чел. из 7281- обратившихся и 366 чел. из числа 1494 - безработных.

Число граждан, трудоустроенных в негосударственном секторе, с каждым годом увеличивается. Пропорции распределения занятых изменились в пользу тех отраслей, деловая активность в которых возросла в связи с рыночными преобразованиями: торговли и общественного питания, материально-технического снабжения, кредитования, финансов и страхования.

Люди, которые обращаются в службу занятости, получают необходимые консультации.

Многие после этого не приходят, поскольку в принципе трудностей в устройстве на работу не испытывают, но ищут более подходящее рабочее место. А все, кто затрудняется в поиске работы, но желает трудиться и имеет право получить статус безработного - ставится на учет в службе занятости. В городской службе занятости на 1 октября 1997г. 1091 человек стоит на учете, из них 998 - назначено пособие по безработице.

**Мониторинг рынка труда.**

Важным индикатором состояния регионального рынка труда служит средняя продолжительность безработицы. Регионы с высоким УРБ (уровень регулируемой безработицы), но средней продолжительностью безработицы представляются более благополучными, чем те, где средний УРБ сочетается с высокой ее продолжительностью. Если доля длительно безработных невелика, то безработица даже при высоком ее уровне может носить преимущественно функциональный характер. Но как только эта доля начинает расти, можно говорить, что такая ситуация на региональном рынке труда становится критической.

Внешнее проявление критических ситуаций на региональных рынках труда определяется в первую очередь социальным и профессиональным составом трудовых ресурсов региона в целом и безработных в частности. Так, ухудшение положения с занятостью в промышленных областях (угледобывающих, машиностроительных, текстильных) с развитым профсоюзным и рабочим движением отразится на политической и социальной жизни страны. Напротив, в регионах с низкой плотностью населения, невысоким уровнем его социальной активности или же с высоким уровнем вторичной занятости (например в Архангельской области. Республике Калмыкия) социальные конфликты маловероятны.

Возникновение критической ситуации на рынках труда в регионах приводят чаще всего к сокращению реальных доходов населения и снижению уровня жизни, примитивизации форм занятости, разрушению социальной структуры общества.

Причины, приводящие к напряженному положению на региональном рынке труда, могут носить естественный (циклический, обусловленный чередованием этапов развития экономической системы) и структурный характер. В настоящее время в России критическое состояние региональных рынков труда может быть объяснено действием в первую очередь структурных причин, связанных с трансформацией экономической системы страны и спадом производства в налогооблагаемом секторе экономики, что ведет к сокращению спроса на рабочую силу. При этом эластичность падения спроса на рынке труда в зависимости от снижения объемов производства остается сравнительно невысокой.

Действие других причин, ухудшающих соотношение спроса и предложения на региональных рынках труда, в каждом регионе имеют свою специфику. К таким причинам относятся:

- демографические факторы, а именно, движение трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, влияющее на динамику рабочей силы на региональном рынке труда;

- миграция трудоспособного населения (в настоящее время в России выделяются регионы, традиционно привлекаемые для мигрантов, и районы возможного оттока населения в изменившихся социально-экономических условиях);

- отраслевая структура хозяйства региона. При прочих равных условиях рынки труда регионов, в которых сосредоточены предприятия, характеризующиеся глубоким спадом производства, оказались в наибольшей степени подвержены кризисным явлениям;

- возможное банкротство предприятий в регионе;

- природные (землетрясения, другие стихийные бедствия) и антропогенные (осуществление военных операций) факторы. Как правило, их действие приводит к увеличению спроса на рабочую силу в регионе, что обусловлено необходимостью проведения на его территории восстановительных работ.

Региональные особенности занятости и функционирования рынка труда обусловлены спецификой формирования экономически активного населения, сложившимися уровнем и структурой занятости, предопределенной отраслевой структурой хозяйства, степенью ее конверсионной «утяжеленности» и завершенности производственного цикла, обеспеченность сырьевой базой, динамикой и эффективностью производства, инвестиционной активностью производства и привлекательностью территорий (для внешних инвесторов), характером поддержки предприятий со стороны федеральных и местных органов власти и управления.

**Выводы.**

О том, что еще не все хорошо на рынке труда, говорят многие факты: как ни странно при существующем дефиците рабочих мест увеличилось количество уволившихся по собственному желанию.

Да, и сама система трудоустройства несовершенна. Многие безработные имея на руках листок для отметки посещения предприятий или организаций - предоставляющих работу, предпочитают печать в листе с отметкой, что как специалист предприятию не нужен. Так как на многих предприятиях рабочие получают зарплату с задержкой, а на Бирже пособие по безработице выплачивают регулярно, да еще и частной торговлей подзаработать можно.

Так, что же получается: Биржа расхолаживает, отучает работать? Если бы наладить экономические связи всех регионов, можно было бы поднять на более высокий уровень производства.

Но сейчас экономика России переживает спад, а рынок труда работает еще не так эффективно.

Государственное воздействие на занятость и уровень безработицы трудоспособного населения должно стать неотъемлемой частью общей системы регулирования экономики и социальной политики нашей страны. Россия может и должна в полной мере учесть и использовать опыт многих государств в создании механизмов реализации активной политики занятости, формирование полноценного рынка труда.

**Список литературы**

1. И. Липсиц - «Экономика без тайн», Москва «ДЕЛО» 1993 г.

2. «Вопросы экономики» 01.96 г. «Рынок труда в РФ и потребность российских предприятий в иностранных работниках».

3. Л. Л. Любимов И. В. Липсиц- «Основы экономики», Москва «Просвещение» 1994 г.

4. Б. А. Райсберг - «Введение в экономику», Москва МП «Новая школа» 1993 г.

5. С. Фишер и др. - «Экономика» Москва «ДЕЛО» Лтд 1995 г.

6. Б. А. Райсберг - «Основы экономики и предпринимательства», Москва МП «Новая школа» 1993 г.

7. Газета: «Вестник» №51 1996 г., №1 1997 г., №31 1997г. .

8. Газета: «Труд» 13 августа 1997г., «В море вакансий».

9. Газета: «Труд» №233 1997г., «У безработицы юное лицо».