



## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	3
Глава 1 Теоретические основы рынка труда .....	5
1.1 Сущность и структура рынка труда .....	5
1.2 Виды и модели рынка труда .....	7
1.3 Механизм функционирования рынка труда.....	13
Глава 2 Современное состояние рынка труда и занятости населения в России .....	18
2.1 Характеристика российской модели рынка труда.....	18
2.2 Динамика занятости и безработицы в России .....	21
2.3 Проблемы российского рынка труда и пути их решения .....	27
Заключение .....	34
Список литературы .....	36
Приложение А. Структура занятого населения по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за 2019 год.....	39
Приложение В. Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше.....	40



## Введение

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности. Среди этих рынков свое место занимает и рынок труда.

Гибкий и эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей экономики любой страны.

Являясь одним из важнейших элементов территориальной социально-экономической системы, рынок труда подвержен влиянию экономических и социальных преобразований в стране.

Стремительный научно-технический прогресс и, как следствие, изменения в социально-экономической и политической жизни общества приводят к качественным и количественным изменениям на рынке труда. Изменяется отраслевая структура производства, повсеместно внедряются элементы информатизации, изменяются требования работодателей к специалистам.

В результате чего происходит формирование принципиально новой структуры спроса и предложения, занятости и безработицы.

Актуальность темы исследования. Серьезные изменения на рынке труда в условиях распространения новой коронавирусной инфекции коснулись большинства стран мировой экономики, в том числе и России. В условиях нарастающего экономического кризиса, вызванного массовым закрытием предприятий, падением потребительского и инвестиционного спроса и ростом безработицы, решающую роль играет разработка эффективных мер государственной поддержки, направленных на стимулирование как всей экономики, так и отдельных групп ее хозяйствующих субъектов.

Объектом исследования является российский рынок труда.

Предмет курсовой работы – экономические отношения, возникающие в процессе развития рынка труда.



Цель курсовой работы – анализ развития российского рынка труда.

Задачи курсовой работы:

- выявить сущность и структуру рынка труда;
- описать виды и модели рынка труда;
- охарактеризовать механизм функционирования рынка труда;
- дать характеристику российской модели рынка труда;
- проанализировать динамику занятости и безработицы в России;
- установить проблемы российского рынка труда и пути их решения.

Практическая значимость исследования заключается в том, что оно позволяет научно обосновать выводы и предложения по повышению эффективности функционирования российского рынка труда.

При написании данной курсовой работы были применены следующие общенаучные методы: анализ научной литературы, синтез изученных знаний, индукция и дедукция.

Информационной основой работы стала учебная литература, материалы периодической печати, а также ресурсы Интернет по рассматриваемой проблематике.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и списка использованных источников.



## **Глава 1 Теоретические основы рынка труда**

### **1.1 Сущность и структура рынка труда**

В общем виде, рынком труда называют систему экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника [19, с. 261].

Рынок труда, также, может быть представлен как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, наоборот.

Рынок труда – это механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Каждое из вышеперечисленных определений подчеркивает существенные стороны термина «рынок труда», отражая его многогранность.

Рынок труда, как важная сфера социально-экономической жизни общества, отражает следующие моменты: тенденции в общественном разделении труда и динамике занятости, показывает мобильность рабочей силы, динамику и масштабность занятости и безработицы.

Роль рынка труда, как сложного распределительного механизма современной экономики, сложно переоценить. Через человеческий капитал, его качество и систему распределения он оказывает влияние на такие важные экономические параметры как производительность и эффективность труда, темпы роста экономики, макроэкономическую стабильность государства и в целом - устойчивость страны перед внешними и внутренними вызовами.

Посредством рынка труда реализуются две основополагающие функции жизнедеятельности общества.

Это, во-первых, экономическая функция, заключающаяся в масштабном обеспечении производственной и непроизводственной сфер необходимым



числом работников и, во-вторых, социальная функция, подразумевающая необходимость обеспечения достойного уровня и качества жизни населения России путем предоставления трудящимся заработной платы, а также различных трудовых и социальных гарантий.

Кроме этого, рынок труда регулирует и такие вопросы, как:

- формирование платы за труд посредством соотношения спроса и предложения на рынке;
- определение порядка и условий принятия на работу и увольнения для обеспечения равных возможностей для граждан и исключения дискриминации;
- формирование и принятие нормативно-правовых актов, регулирующих условия и безопасность труда;
- совершенствование системы образования с целью ее адаптации к современным требованиям рынка труда.

Структуру рынка труда составляют:

1. Стороны рыночных отношений или субъекты рынка: работодатели или их представители и ищущие работу люди.
2. Правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда.
3. Конъюнктура рынка – соотношение спроса и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения.
4. Службы занятости населения (центры, биржи, бюро и др.).
5. Инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.
6. Система социальных выплат и гарантий для высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных.
7. Альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, домашний труд, сезонные работы и др. [5, с. 128]



Несмотря на то, что рынок труда можно назвать саморегулируемой системой, государство играет значительную роль в его совершенствовании и развитии.

Так, например, государство способно создавать новые рабочие места, формировать государственные органы по работе с безработной категорией граждан, их трудоустройству, реализует государственные программы и национальные проекты по обеспечению занятости населения и повышения его материального благосостояния. Государство также влияет на уровень заработной платы, уровень социального обеспечения граждан, в том числе слабозащищенных слоев населения, путем принятия соответствующих нормативно-правовых актов.

## 1.2 Виды и модели рынка труда

Рынки труда дифференцируют по следующим видам:

1. По масштабу рынки труда бывают:

- международные;
- национальные;
- региональные;
- локальные (местные).

2. По критерию временных параметров выделяются:

- перспективный;
- прогнозный;
- текущий.

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



– открытого рынка труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;

– скрытого рынка труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

3. По критерию соотношения спроса и предложения труда выделяют:

- равновесный (сбалансированный);
- дефицитный (спрос превышает предложение);
- избыточный (предложение превышает спрос).

4. По критерию этапности выделяют:

- формирующийся рынок;
- рынок переходного периода;
- зрелый (или развитой) рынок труда.

5. По критерию социальной группы различают рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно умственного труда (служащие), лиц преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т. д.

6. В границах указанных социальных групп выделяются рынки труда различной квалификации. Так, среди рабочих можно выделить высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные группы [10, с. 183].

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами.

Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда характеризуется преобладанием престижных работ с четкой квалификационной структурой. То есть, оформление кадров на рабочие должности требует наличия специализированных знаний, образования



и квалификации у рабочих. Первичный рынок труда, как правило, формируется в рамках внутрифирменного рынка.

Основными чертами данного сегмента рынка труда являются:

- более высокий уровень оплаты труда;
- стабильность положения работника, социальная защита при трудоустройстве;
- наличие «карьерных лестниц», возможности профессионального роста;
- внедрение инноваций (технологий), повышающих эффективность и производительность труда квалифицированных специалистов;
- наличие профсоюзов.

Характерно, что внутри любого государства сформирован как первичный, так и вторичный рынок труда.

Под действием экономических/социальных/политических факторов их доля в общей структуре рынка труда может изменяться. Например, в момент выхода государства на новый экономический уровень, в период инфляции, стагнации или падения экономики, в общей структуре рынка труда возрастает доля вторичного рынка труда.

Вторичный рынок труда отличается преобладанием менее престижных работ в сравнении с первичным рынком. При этом рабочий состав сформирован преимущественно людьми без квалификации (или квалификацией низкого уровня).

Для вторичного рынка характерны следующие черты:

- нестабильная занятость;
- выраженная текучесть кадров;
- низкий уровень оплаты труда (в сравнении с первичным рынком труда);
- практически полное отсутствие карьерных перспектив;
- трудоемкость производства на фоне минимального технического оснащения [17, с. 90].





Сегментация рынка труда предусматривает выделение внешнего и внутреннего рынка труда.

Внешний предполагает свободное перемещение рабочей силы от одних предприятий и фирм к другим, т. е. ориентирован на территориальное движение рабочей силы. Реализуется в значительной степени через текучесть кадров, часто порождает безработицу.

Внутренний рынок основывается на движении кадров внутри самого предприятия.

Важным сегментом совокупного профессионального рынка труда является рынок труда специалистов. Он представляет собой систему отношений между специалистами, работодателями и государством, во-первых, по поводу обмена индивидуальной способности к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и, во-вторых, по поводу размещения специалистов в системе общественного разделения труда по законам товарного производства. Рынок труда специалистов имеет свою специфику; она определяется характером труда специалистов.

Механизм рынка труда в самом общем виде характеризуется моделями рынка труда.

Характер спроса и предложения на рынке труда позволяет говорить о нескольких моделях взаимодействия покупателей и продавцов на рынке труда.

Модели отражают некоторые особенности: зависимость трудовых отношений от степени конкуренции, национальные особенности и пр.

В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами: большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труд;



ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Модель монополии т. е. монополии одного покупателя отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать).

Модель рынка труда с учетом действия профсоюзов т. е. на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монополистической модели и модели с учетом действий профсоюзов имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда и контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монополистическому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости [11, с. 79].

Преимущественное распространение получил подход к определению модели рынка труда на основе анализа специфических особенностей национальной политики занятости.

Трудно выделить один фактор, определяющий в целом национальную модель рынка труда. Она складывается из сочетания и преобладания той или иной демографической политики; системы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников; политики выдвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест; особенностей регулирования в сфере трудовых отношений и др.

По комбинации этих факторов, с учетом национальных, исторических, институциональных и других условий, по одной из классификаций выделяют модели: либеральная (США, Великобритания), социально-ориентированная (Швеция, Австрия, Германия), национально-традиционная (Япония, Корея),



переходная модель рынка труда (Россия, бывшие республики СССР, бывшие социалистические страны).

В первых трех моделях, присущих странам с развитой рыночной экономикой, национальный рынок труда выступает как звено общей системы международного рынка труда. Его отличает законодательное равенство работодателей и наемных работников; доминирует акцент на качественные характеристики работников в конкурентной борьбе; оплата услуг труда осуществляется эквивалентно их качеству, уровню образования и квалификации; применяются ротации рабочих мест.

Необходимыми условиями функционирования рынка труда в данных моделях являются обеспечение за счет минимальной повременной заработной платы уровня жизни выше прожиточного минимума, развитие системы подготовки и переподготовки кадров, других рыночных структур (в том числе рынка жилья). Вместе с тем, между ними отчетливо просматриваются различия по основным параметрам [13, с. 258].

Модель либерального рынка труда отличается относительно малым влиянием на него государства. Вопросы найма рабочей силы в фирме в основном находятся в компетенции работодателя.

Государство не вмешивается в решение подавляющего большинства социально-трудовых проблем. Трудовые отношения регулируются, как правило, путем соглашений между работодателями и наемными работниками. К либеральному больше других подходит рынок труда США, хотя и здесь государство законодательно жестко регулирует для всех работающих минимальную заработную плату, продолжительность рабочего дня и т.д.

Модель социально-ориентированного рынка труда характеризуется тем, что государство устанавливает довольно широкие гарантии социальной защищенности работников, сложные механизмы заключения коллективных договоров. Рынок сегментирован и вопросы занятости, условий работы, оплаты труда и другие решаются путем переговоров при участии государства.



Подобный рынок действует во многих странах Западной Европы, особенно он характерен для экономики Швеции.

Проанализированные теоретические модели, реализуемые в реально действующих рынках труда, функционируют, отражая динамику и специфику национального, политического, экономического, социокультурного, идеологического развития, и отличаются богатством вариантов.

Функционирование разных моделей рынка труда приводит к разным результатам в сфере занятости. Поэтому моделирование развития рынка труда должно осуществляться с помощью инструментов, позволяющих использовать получаемые результаты рынка труда как экзогенные и эндогенные переменные для обоснования инструментов регулирования национальной экономики.

### **1.3 Механизм функционирования рынка труда**

Механизм рынка труда – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Его структура включает: спрос на труд, предложение труда, цену труда, конкуренцию [6, с. 168].

На рынке труда под спросом понимают потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени.

Взаимодействие спроса и предложения показано на рис. 1.

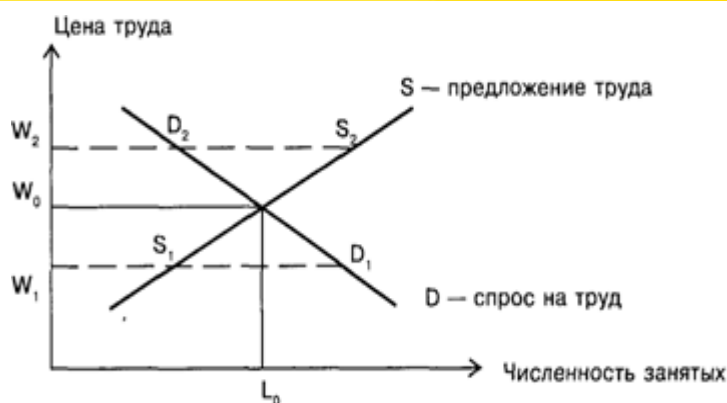


Рисунок 1 – Спрос и предложение на рынке труда [6]

Кривая предложения труда направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

Напротив, кривая спроса направлена вниз ввиду того, что при росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость (цена) изделий, создаваемых дополнительным трудом, и снижается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна и они сокращают прием рабочих, т.е. с ростом заработной платы (цены труда) спрос на рабочую силу падает. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие, находится в равновесии. Пересечение кривых спроса и предложения на рис. 1 демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, – это и есть равновесная цена труда (или заработная плата).

Таким образом, равновесная цена – это такая цена труда, при которой объем спроса рабочей силы равен объему ее предложения.

Как показано на рис. 1, при цене труда, равной  $W_0$ , работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок



находится в равновесии, пока сохраняется заработная плата на уровне  $W_0$ . Равновесная заработная плата не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Под действием каких-либо факторов зарплата может подняться выше  $W_0$  и достигнуть, например, уровня  $W_2$ . Предложение труда возрастет до уровня  $S_2$ , а спрос сократится до величины  $D_2$ . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы, работодатели снижают их, и они опускаются до уровня равновесия ( $W_0$ ).

Если заработная плата ниже равновесной цены ( $W_1$ ), то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен  $D_1$  а предложение –  $S_1$ ). Он заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых рабочих. И в итоге зарплата снова поднимется до уровня  $W_0$ . Следовательно, заработная плата на уровне  $W_0$  становится доминирующей, общепринятой, с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня равновесия) занятость. Так функционирует механизм конкурентного рынка.

Таким образом, под действием механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

- соединение рабочей силы со средствами производства (капиталом), регулирование спроса и предложения труда;
- обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями – за наем рабочей силы;
- установление равновесной (доминирующей) цены;
- содействие полной экономически эффективной занятости.

В качестве цены труда принято рассматривать издержки капитала предпринимателя (частного, государственного и др.) на наем трудящихся, включающие:

- а) затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи;



б) возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и прочее);

в) поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

Цена труда – это комплекс из нескольких элементов: денежная заработная плата (основная и дополнительная), натуральная заработная плата (питание, жилье, транспорт, выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), затраты на социальное страхование и обеспечение (пенсии, пособия), налоги на фонд оплаты труда, входящие в состав издержек предпринимателя на рабочую силу. Именно таким образом сформирована современная классификация цены (стоимости) труда в документах Международной организации труда.

Конкуренция на рынке труда – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей за квалифицированную рабочую силу. Является одним из компонентов рынка труда. Конкурентный рынок труда – рынок, на котором большое количество фирм без сговора между собой предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих [2, с. 132].

Конкурентоспособность субъекта трудовых отношений на рынке труда определяется способностью выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

Можно констатировать, что рынок труда функционирует за счет отношений субъектов рынка, юридических норм, экономических программ. Рыночный механизм опирается на соотношение спроса и предложения, а также на цену труда, особенности конкурентной борьбы.

Таким образом, рынок труда занимает важное место в развитии экономической системы. Здесь не только переплетаются интересы работников и работодателей при определении цены рабочей силы и условий труда, но и



**Выполним любую  
студенческую работу**

Цены на работы

Срок исполнения

в **2-3** раза  
ниже



от **1** дня

практически отражаются все социально-экономические явления, которые происходят в обществе.





## **Глава 2 Современное состояние рынка труда и занятости населения в России**

### **2.1 Характеристика российской модели рынка труда**

Российский рынок труда за годы экономических реформ преодолел стадию становления. На смену модели всеобщей занятости приходит рыночная модель занятости, характеризующаяся установкой на эффективность. Однако отечественная модель не обрела еще четких окончательных характеристик, так как формировалась не по заранее составленному плану, а спонтанно, под воздействием решений, которые принимались независимо друг от друга всеми субъектами трудовых отношений.

Анализ развития российского рынка труда позволяет выделить характерные этапы его эволюции, обусловленные особенностями функционирования национальной экономики.

I этап (1991–1998 гг.) – период трансформационной рецессии (сокращение занятости и рост безработицы, снижение продолжительности рабочего времени и падение реальной заработной платы).

II этап (1999–2008 гг.) – период посттрансформационного подъема с положительной динамикой социально-экономических показателей рынка труда.

III этап обусловлен экономическим кризисом второй половины 2008 г. и второй волной экономического кризиса 2015 г., с которого начинается современный IV этап. Но, несмотря на уникальность каждого этапа, выделим общие черты институциональной структуры российского рынка труда [12, с. 39].

Основной особенностью функционирования российского рынка труда на всех этапах выступает асимметрия, которая демонстрирует слабую корреляцию занятости и объемов производства.

Основными элементами российского рынка труда следует назвать:



- минимальную заработную плату;
- пособия по безработице;
- трудовое законодательство;
- правила и процедуры формирования заработной платы.

Представленная институциональная структура рынка труда характеризуется комплементарностью и ее действующая конфигурация обеспечивает системное функционирование российской модели рынка труда – адаптация к внешним вызовам через цену труда.

Способность занятости адаптироваться к структурным и конъюнктурным изменениям во многом определяется нормами трудового законодательства и полнотой их соблюдения. Жесткость указанных норм способствует поддержанию стабильности занятости. Именно поэтому численность занятых на российском рынке труда меняется плавно и инерционно.

Минимальная заработная плата определяет нижний уровень оплаты труда. Чем ниже минимальная заработная плата, тем выше доля низкооплачиваемых рабочих мест. Повышение минимальной заработной платы при эффективном инфорсменте положительно влияет на уровень безработицы и негативно на уровень занятости, так как рабочие места с производительностью труда ниже минимальной заработной платы ликвидируются.

Пассивная политика государства, основным инструментом которой является пособие по безработице, оказывает аналогичное влияние на рынок труда, как и ликвидация рабочих мест с низкой производительностью и оплатой. Пособие по безработице непосредственно влияет на поведение индивидов, а степень влияния зависит от соотношения величины пособия и средней заработной платы.

Таким образом, величины пособия по безработице и минимальной заработной платы определяют эффективный нижний порог заработной платы.

При установлении пособия по безработице на низком уровне индивиды, потерявшие работу и не имеющие альтернативных доходов, не имеют стимулов



## Выполним любую студенческую работу

Цены на работы

Срок исполнения

в **2-3** раза ниже

от **1** дня

для длительного поиска, а вынуждены возвращаться в занятость, соглашаясь на низкооплачиваемую работу. А низкий уровень минимальной заработной платы, в свою очередь, способствует сохранению низкооплачиваемых рабочих мест. Следовательно, происходит сдерживание роста безработицы и поддержание высокого уровня занятости.

Структура заработной платы зависит от институциональных воздействий на рынок труда со стороны профсоюзов, ведущих переговоры по поводу привязки части заработной платы к показателям продуктивности. Профсоюзы, как известно, стремятся снизить гибкость оплаты, сделав ее более зарегулированной.

В России, в отличие от других стран, широко распространена зависимость структуры заработной платы от производительности или ресурсообеспеченности компании, когда одна часть оплаты труда – постоянная составляющая – закрепляется в рамках коллективного договора, а другая, которая является переменной, зависит от размера прибыли или бюджетного финансирования. Заработная плата в итоге становится двухъярусной, то есть состоящей из двух частей. Значительная переменная составляющая в доле заработной платы (и наоборот, уменьшение доли постоянной части) порождает возможность проявления номинальной гибкости и определяет зависимость издержек от внешних проявлений [18, с. 40].

Таким образом, нынешняя сложившаяся модель рынка труда Российской Федерации характеризуется следующими параметрами: жесткое и, в то же время, несовершенное трудовое законодательство; институты МРОТ; пассивная политика поддержки безработных; гибкие механизмы формирования зарплаты; высокий уровень вовлеченности населения в занятость.

В России, очевидно, переходная модель рынка труда, значительно отличающаяся от моделей большинства развитых стран. Главные задачи у нас - сохранить общую занятость и не допустить взрывного роста безработицы. Жесткое и несовершенное трудовое законодательство тормозит изменения в занятости, несмотря на требования рынка. Сочетание институтов МРОТ и



гибких механизмов формирования заработной платы обеспечивает определенную гибкость, адаптивность рынка труда.

Итак, для российского рынка труда характерно множество разнонаправленных тенденций, которые, тем не менее, имеют структурный характер.

Основные способы воздействия на них лежат в области повышения эффективности государственного регулирования, создания и поддержания благоприятного делового климата, реформы образовательной системы, актуализации законодательного поля, увеличения эффективности корпоративного управления и вовлечения бизнес-сообщества в социальную ответственность, разрешение вопросов демографической и миграционной политики. То есть, это вопросы реформирования политической и экономической модели страны, комплексной и одновременной реформы государственных институтов.

## 2.2 Динамика занятости и безработицы в России

Рынок труда в 2019 г. в целом был стабилен. Все изменения следовали по давно заложенным трендам. Наиболее серьезные перемены связаны со снижением численности рабочей силы: в среднем за год сокращение составило 792 тыс. человек, или 1,0% от уровня 2018 г. Хотя понижительный тренд преобладает на протяжении уже почти 10 лет, это наиболее резкое годовое падение за данный период. При этом если до 2019 г. снижение предложения труда происходило за счет в первую очередь уменьшения числа безработных, то в 2019 г. значительно сократилось и число занятых.

Уровень экономической активности населения в возрасте старше 15 лет снизился на 0,6 п.п., что связано как с изменением демографической структуры населения (численность населения в возрасте 20–59 лет сократилась на 1,3%),



так и со снижением уровня экономической активности 25–50-летних на 0,6–0,8 п.п. в зависимости от возрастной группы [22].

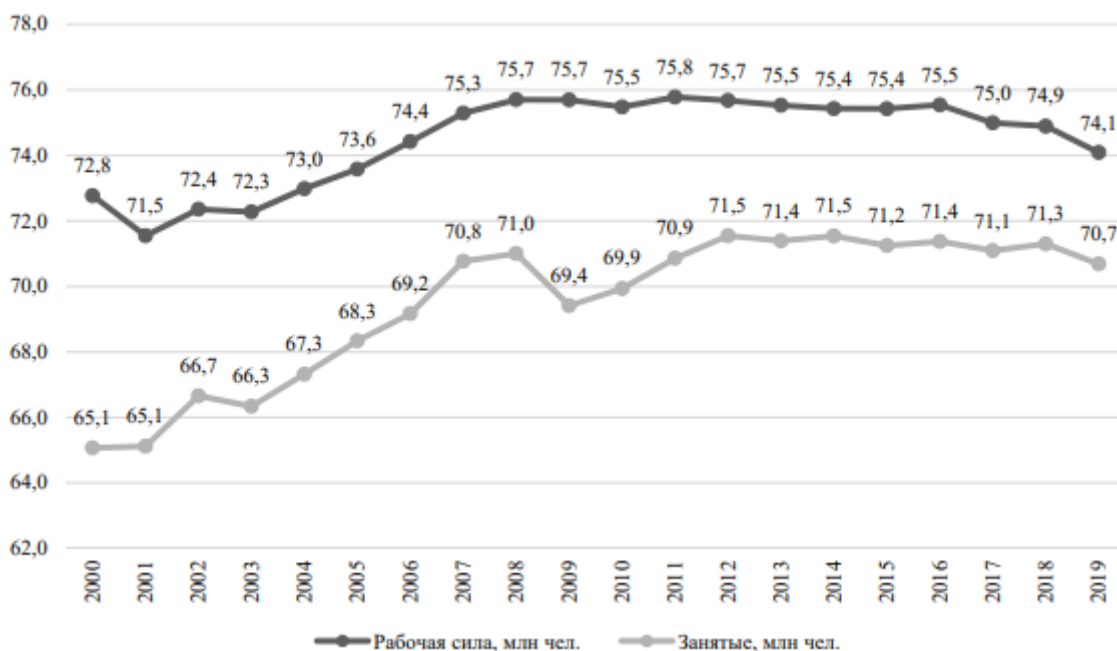


Рисунок 2 - Численность рабочей силы и занятых в возрасте 15–72 лет (без учета Крыма), млн человек [16]

В условиях слабого экономического роста падение численности рабочей силы сопровождалось снижением численности как безработных (по методологии МОТ), так и занятых. При этом число замещенных рабочих мест в крупных и средних организациях даже увеличилось на 0,8% до 33,2 млн человек. Из них 31,8 млн составляли работники списочного состава без учета внешних совместителей, 0,5 млн – внешние совместители, 0,9 млн – работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера. Одновременно, как показывают данные выборочного обследования рабочей силы, на 1,5% выросла численность занятых в неформальном секторе экономики.

Таким образом, снижение занятости должно было наблюдаться в первую очередь в сфере малого и микропредпринимательства.



Вклад от повышения пенсионного возраста в рынок труда в 2019 г. был практически неощутимым. Хотя количество новых пенсионеров в 2019 г. было на 355 тыс. человек меньше, чем было бы без данной меры, большую их часть составляли 60-летние мужчины и 55-летние женщины. Согласно данным Росстата, в 2018 г. в этих возрастах продолжали работать 51,5% мужчин и 66,9% женщин. Соответственно, дополнительный приток на рынок труда за счет повышения пенсионного возраста не мог составить более 100–150 тыс. человек, или 0,1–0,2% от всей рабочей силы [16, с. 328].

Данные Росстата показывают увеличение уровня экономической активности в пенсионных возрастах, особенно у женщин (рис. 3).

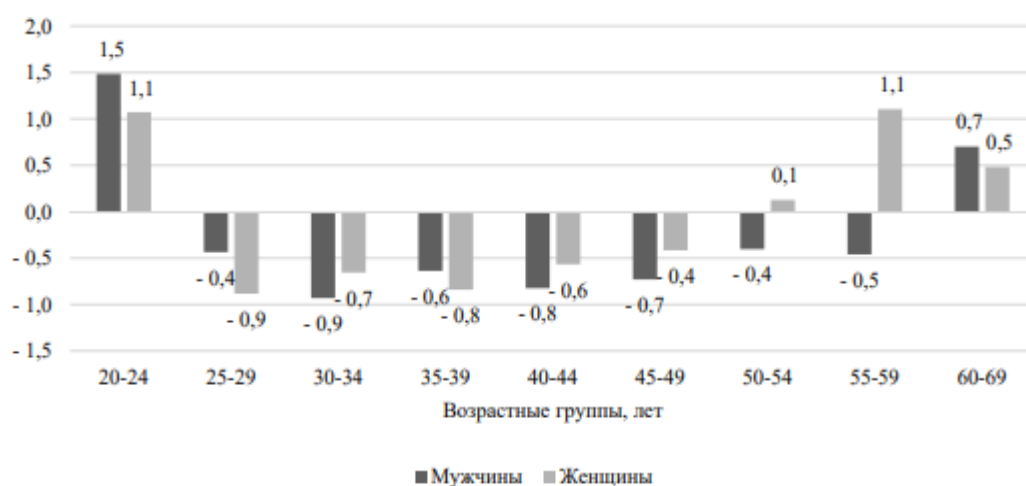


Рисунок 3 - Изменение уровня экономической активности между 2019 и 2018 гг. в различных возрастных группах, п.п. [16]

Так, уровень участия в рабочей силе у женщин в возрасте 55–59 лет увеличился на 1,1 п.п., у 60–69-летних – на 0,5 п.п. У 60–69-летних мужчин данный показатель вырос на 0,7 п.п. Отметим, что основной рост экономической активности мужчин и женщин пенсионного возраста наблюдался в последнем квартале 2019 г. Хотя частично данные изменения могли быть вызваны повышением пенсионного возраста, рост экономической активности населения старшего возраста наблюдался и до 2019 г. При этом динамика уровней безработицы по отдельным возрастным группам позволяет



говорить о том, что повышение пенсионного возраста не привело к росту безработицы ни среди населения старшего возраста, ни среди других возрастных групп.

Если проводить анализ структуры занятого населения по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за 2019 год (Приложение А), то можно увидеть, что наибольшая доля рабочей силы приходится на сферу обрабатывающих производств, а также оптовую и розничную торговлю и ремонт автотранспортных средств и мотоциклов.

В то же время, наименее загруженными рабочей силой отраслями выступают деятельность по операциям с недвижимым имуществом, деятельность в области информации и связи, водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений.

Общий уровень безработицы в Российской Федерации представлен на рисунке 4.



Рисунок 4 - Уровень безработицы в РФ, % [15]

Рассматривая проблему безработицы в РФ в диапазоне последних 5 лет (2014-2019 гг.), можно отметить, что в нашей стране уровень безработицы принимал допустимое значение и не превышал теоретическую норму безработицы в 4-5%.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше в ноябре 2020 г. составила 75,3 млн человек, из них 70,7 млн человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,6 млн человек – как безработные,



соответствующие критериям МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю).

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности рабочей силы) в ноябре 2020 г. составил 6,1%.

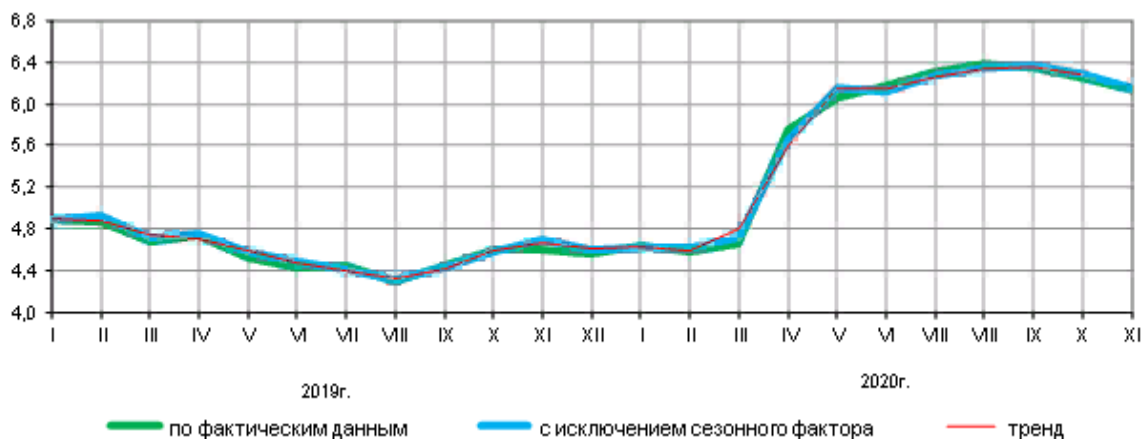


Рисунок 5 – Уровень безработицы населения в возрасте 15 лет и старше (в % к численности рабочей силы) [22]

Общая численность безработных в ноябре снизилась до 4,616 миллиона человек с 4,694 миллиона человек в октябре (снижение на 78 тысяч, или на 1,7% по сравнению с предыдущим месяцем; рост на 31,6% к ноябрю 2019 года) (Приложение В).

В то же время количество официально зарегистрированных безработных за месяц сократилось на 337 тысяч человек, или на 9,7%, а по сравнению с ноябрем прошлого года - выросло в 4,7 раза (с 664 тысячи человек).

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15 лет и старше) в ноябре 2020 г. составил 58,5%.

В январе безработица в РФ составила 4,7%, в феврале - 4,6%, в марте - 4,7%, в апреле резко выросла до 5,8%. В мае рост безработицы продолжился и составил 6,1%, в июне - 6,2%, в июле - 6,3%, в августе - 6,4%, в сентябре





и октябре - 6,3% (число безработных в октябре снизилось на 83 тысячи человек по сравнению с сентябрем).

Среди безработных в возрасте 15 лет и старше доля женщин в ноябре 2020 г. составила 49,3%, городских жителей – 69,3%, молодежи от 15 до 25 лет – 17,9%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 19,5%.

Уровень безработицы среди сельских жителей (8,2%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (5,5%). Уровень безработицы женщин (6,2%) превышает уровень безработицы мужчин (6,1%) [21].

Таблица 1 - Численность и состав рабочей силы в субъектах Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше

	Численность рабочей силы, тыс. человек	В том числе		Уровень, в %		
		занятые	безработные	участия в рабочей силе	занятости	безработицы
Российская Федерация	75201,7	70506,1	4695,6	62,2	58,3	6,2
Центральный федеральный округ	21295,1	20325,0	970,1	64,0	61,1	4,6
Северо-Западный федеральный округ	7459,0	7026,1	432,9	63,7	60,0	5,8
Южный федеральный округ	8168,5	7648,3	520,2	60,0	56,1	6,4
Приволжский федеральный округ	14716,2	13920,0	796,3	60,8	57,5	5,4
Уральский федеральный округ	6305,4	5932,5	372,9	63,4	59,6	5,9
Сибирский федеральный округ	8446,2	7799,4	646,9	60,8	56,2	7,7
Дальневосточный федеральный округ	4245,7	3967,1	278,7	64,6	60,3	6,6

\*Составлено автором на основе: [16]

В III квартале 2020 г. в организациях (без субъектов малого предпринимательства) численность выбывших работников организаций превысила численность принятых работников на 21,6 тыс. человек.



По сведениям обследованных организаций, в III квартале 2020 г. было принято на работу 7,6% работников списочного состава, выбыло по различным причинам 7,7% работников списочного состава.

В общей численности выбывших работников наибольший удельный вес (77,8%) составляют уволившиеся по собственному желанию.

Численность иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, на конец III квартала 2020 г. составила 62,1 тыс. человек.

Наибольшая численность иностранных трудовых мигрантов привлечена в экономику Москвы - 28,5%, Санкт-Петербурга - 13,7%, Московской - 10,9%, Ленинградской - 3,3% областей, Краснодарского края - 2,8%, Ханты-Мансийского автономного округа - Югра - 2,1%, Свердловской - 2,0%, Амурской - 2,0%, Иркутской - 1,7% областей, Приморского края - 1,7% [14, с. 113].

По оперативным данным, в службах занятости на 15 января 2021 года официально зарегистрировано 2,706 млн безработных граждан.

Минэкономразвития ожидает, что среднегодовой уровень безработицы в 2020 году составит 5,7% экономически активного населения после 4,6% в 2019 году. В 2021 году ведомство прогнозирует снижение уровня безработицы до 5,4%, в 2022 году - до 4,9%, в 2023 году - до 4,7% [20].

### **2.3 Проблемы российского рынка труда и пути их решения**

Современной проблемой в сфере трудовых отношений являются ситуации, связанные с угрозой массового высвобождения занятого населения, сокращением рабочих мест, ростом скрытой безработицы, ростом занятости в теневом секторе экономики, высоким уровнем безработицы среди неконкурентоспособных категорий населения и другими факторами.

По этой причине, в рамках перспективы оптимизации уровня и структуры эффективности занятости в экономике России необходимо выделить



следующие меры по основным направлениям государственного управления в сфере трудовой деятельности населения:

- повышение уровня эффективности использования трудовых ресурсов предприятиями, при помощи повышения уровня профессиональной квалификации сотрудников, подпадающих под риск увольнения или сокращения;
- введение гибких и дистанционных форм трудовой деятельности, что позволит решить проблему занятости для неконкурентоспособной категории населения;
- совершенствование системы профессионального образования в высших учебных заведениях России;
- повышение уровня трудовой мобильности населения России, включая возможность гибкой реорганизации населения с одной категории/сферы трудовой деятельности на другую;
- стимулирование активности самостоятельной занятости и предпринимательской деятельности, путем совершенствования законодательства о регулировании самозанятых и формирования льготных условий кредитования и налогообложения микропредприятий [3, с. 531].

Именно последняя мера - стимулирование активности самостоятельной занятости может выступать наиболее эффективной перспективой дальнейшей оптимизации занятости на территории России. Тенденция роста популярности самозанятости среди населения России может быть обусловлена не только личными причинами, но и предпочтениями предприятий страны, которые все чаще используют услуги копирайтеров, маркетологов и программистов со стороны, не нанимая их к себе в штаб.

Для того, чтобы урегулировать процесс деятельности самозанятых, 27 ноября 2018 года Президентом РФ был подписан пакет законов о регулировании рынка самозанятых, поскольку уже по состоянию последних лет в России функционирует рынок труда самозанятых из 30 млн человек, 21,7 млн



человек из которых совмещают свою самозанятость из постоянным местом работы.

В связи с пандемией коронавируса ситуация на рынке труда изменилась.

Ситуация на рынке труда в настоящее время отличается высокой степенью неопределенности относительно перспектив развития пандемии и сдерживающих ее распространение административных мер, масштабов экономического спада, сценариев восстановления экономики, сочетания факторов высвобождения работников и сдерживания безработицы.

Специфика складывающейся ситуации на рынке труда в том, что в периоды кризисов и спада производства в России в основном страдала занятость на крупных промышленных предприятиях, а сектор торговли, рыночных услуг, малого и микропредпринимательства, прежде всего, в крупных городах, поглощал высвобожденных работников [4, с. 65].

В настоящее время в наибольшей степени страдают именно сфера услуг и торговли, сектор малого предпринимательства, под ударом оказался и сегмент самозанятости, сосредоточенный в сфере услуг. При этом за последние десятилетия значительно изменилась структура занятости - сократилась доля крупных предприятий и государственного сектора, выросла доля малых и микропредприятий, индивидуального предпринимательства с минимальным запасом прочности, где практически не действуют административные запреты на увольнение работников.

Пока данные официальной статистики демонстрируют достаточно умеренный рост числа безработных, однако, высвобождение работников может носить отложенный характер.

Основные факторы высвобождения работников - это, прежде всего, прямой запрет на деятельность в ряде отраслей (услуги, туризм, общепит, развлечения и др.), приостановка деятельности из-за невозможности удаленной работы в карантин, снижение спроса на продукцию и услуги вследствие снижения платежеспособного спроса населения. После снятия карантинных



ограничений действие первых двух факторов должно прекратиться, однако, далеко не все предприятия смогут восстановиться.

В числе факторов, сдерживающих рост безработицы, можно назвать государственные меры поддержки занятости, а также традиционную тактику работодателей, прежде всего, крупных предприятий, по сокращению рабочего времени и снижению заработной платы как альтернативы увольнениям, массовое развитие удаленной занятости, которое, в ряде случаев может оказаться выгодным для работодателей, восстановление сегмента самозанятости после снятия ограничений.

С момента введения в России ограничительных мер, связанных с распространением новой коронавирусной инфекции, государство оказывает деятельную поддержку представителям бизнеса, столкнувшимся с объективными трудностями. Начиная с конца марта федеральными властями принято несколько пакетов мер такой поддержки. Некоторые из них носят системный характер и относятся ко всем организациям и индивидуальным предпринимателям (ИП), другие - предназначены только для компаний, работающих в определенных сферах экономики.

По состоянию на май 2020 г. общая стоимость мер фискальной политики государства оценивается в 2,9 трлн рублей. Ключевыми направлениями фискальной политики стали: поддержка уровня доходов различных групп населения, поддержка занятости, смягчение налоговых условий функционирования бизнеса и обязательств по обслуживанию кредитной задолженности.

Правительством принят ряд первоочередных мер, направленных на поддержку людей, которые потеряли работу, и тех, кто находится под угрозой увольнения: существенно упрощена процедура регистрации в качестве безработного, увеличен размер пособия по безработице (и минимальный, и максимальный), расширен круг лиц, которые имеют право на получение таких пособий. Люди, потерявшие работу и обратившиеся в службу занятости с 1 марта, получают пособие по верхней границе - 12130 руб.



Следует также отметить, что происходивший весной текущего года экстренный массовый перевод работников на режим удаленной занятости выявил ряд проблем и ограничений в этой области, связанных как с недостаточными навыками работы в цифровой среде, так и со стесненными жилищными условиями и недостаточной обеспеченностью семей компьютерной техникой, что существенно затруднило организацию «офисов на дому».

В условиях ограниченных возможностей массового создания новых рабочих мест наряду с мерами социальной поддержки потерявших работу граждан наиболее актуальными и перспективными в современной ситуации представляются направления, нацеленные на поддержку дистанционных форм занятости и удаленно работающих граждан.

В этой связи, поддержка удаленной занятости должна включать в себя, прежде всего, расширение и совершенствование образовательных программ по повышению компьютерной грамотности и цифровых навыков, ориентированных на различные профессионально-квалификационные и возрастные группы населения. Необходимо значительно усилить работу службы занятости в этом направлении. Кроме того, возможно развитие сети соответствующих курсов, субсидируемых государством, без привязки к службе занятости [9, с. 250].

Проблемы на рынке труда заключаются не только в риске резкого роста безработицы, но и в риске перехода ее в длительную и застойную форму в случае затяжного спада экономической активности. В этих условиях будут в первую очередь страдать традиционно наиболее уязвимые группы на рынке труда: молодежь без опыта работы, лица старших возрастов, женщины с детьми. В этой связи чрезвычайно важно проводить взвешенную миграционную политику.

В целом, развитие ситуации на рынке труда, обусловленной кризисными явлениями в экономике из-за последствий пандемии, не представляется катастрофичным. Существуют защитные механизмы, выработанные за долгие



годы рыночного реформирования, а также новые адаптационные возможности, которые позволят избежать массового высвобождения занятых и значительного роста безработицы. Кроме того, большое влияние окажут меры, предпринятые правительством для поддержки занятости и уровня доходов населения.

Таким образом, основными проблемами оптимизации уровня и структуры эффективности занятости в России является особенность ее экономики, которая включает в себя, как переориентацию отраслей, так и развитие теневого бизнеса. Немаловажную роль играет и структурная безработица, особенность которой заключается в изменении структуры экономики страны, где из-за применения тех или иных инновационных технологий, снижается спрос на рабочую силу определенной трудовой квалификации.

Безработица является одним из важных явлений характеризующий уровень экономического развития страны. Чтобы разрешить данную экономическую проблему, негативно сказывающуюся на безопасности населения, необходимо проведение определенных государственных мероприятий:

1. Совершенствование механизма мониторинга рынка труда и занятости.
2. Создание современного механизма учета количества безработных.
3. Совершенствование законодательной основы сферы занятости.
4. Обеспечить повышение производительности труда.
5. Главным направлением политики на рынке труда должно способствование и развитие структуры малого и среднего бизнеса.
6. Внедрение госпрограммы стимулирования, предприятий в приеме на работу выпускников высших учебных заведений страны.
7. Совершенствование политики занятости, которая будет включать, программы формирования рабочих мест, имеющих антикризисное направление.
8. Совершенствование законодательства о занятости в РФ.



**Выполним любую  
студенческую работу**

Цены на работы

Срок исполнения

**в 2-3  
раза  
ниже**

**от 1  
дня**

9. Снятие возрастных ограничений в приеме на работу, это касается как старшего поколения так, и молодого, а также женщин имеющих малолетних детей.

10. Создание условий для расширения возможностей в трудоустройстве инвалидов [8, с. 26].

Таким образом, дальнейшие перспективы оптимизации политики занятости населения страны зависят от государственных мероприятий, основными направлениями которых должны выступать стимулирование роста профессиональной квалификации сотрудников отечественных предприятий, введение гибких и дистанционных форм трудовой деятельности, совершенствование системы профессионального образования в высших учебных заведениях и повышение уровня трудовой мобильности населения.





## Заключение

В соответствии с проведенным исследованием можно сделать следующие выводы.

Рынок труда - это экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Рынок труда представляет собой весьма сложный распределительный механизм, соединяющий трудовые ресурсы с рабочими местами. В результате состояние рынка труда оказывает значительное влияние и на производительность труда, и на темпы роста ВВП, и на другие не менее важные показатели в современной экономике.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму. Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция. Механизм функционирования рынка труда регулирует эти элементы и приводит их в равновесие.

Результат функционирования рынка труда всегда зависит в той или иной степени от действия таких факторов, как спрос и предложение.

Мировой опыт наглядно свидетельствует, что различные пути развития рыночной экономики преломляются в сфере рынка труда в специфических экономических моделях. Формирование той или иной модели обусловлено общей типологией рыночной экономики, в рамках которой функционирует механизм рынка труда, и зависит от выбора приоритетов в национальной экономике, исходя из особенностей ее социально-экономического развития, степени вовлечения в мировое хозяйство и других факторов.

Для российской модели характерно, с одной стороны, слабая корреляция уровня занятости и безработицы с происходящими экономическими



**Выполним любую  
студенческую работу**

Цены на работы

Срок исполнения

в **2-3** раза  
ниже

от **1** дня

процессами, а с другой стороны – гибкость реальной заработной платы при реагировании на тенденции развития экономики. Действующие в России институты рынка труда обеспечивают поддержание высоких уровней занятости, сдерживая рост уровня безработицы.

Указанная особенность российской модели рынка труда обуславливает специфические преимущества и недостатки, прежде всего, региональных рынков труда.

В настоящее время рынок труда испытывает значительное влияние политических событий и экономических явлений как внутри государства, так и на международном уровне.

2020 год оказался очень непростым для всех, пандемия внесла существенные коррективы на рынке труда.

Численность рабочей силы в ноябре 2020 года составила 75,3 миллиона человек, или 51% от общей численности населения страны. 4,6 миллиона или 6,1% рабочей силы классифицировались как безработные.

Безработица в России в ноябре 2020 года снизилась до 6,1% после двух месяцев на отметке 6,3%.

Сокращение заработной платы, перевод людей на временную работу, сокращение рабочего времени, интенсификация внутренней трудовой миграции, перевод людей на удаленную работу - эти процессы не что иное, как временные меры. Но они позволяют многим людям оставаться на плаву, имея хотя бы некоторый источник дохода в трудные экономические времена.

Россия имеет огромные возможности для расширения занятости, поэтому механизм регулирования рынка труда должен постоянно совершенствоваться в полной взаимосвязи с системой основных макроэкономических показателей, используемых в практике государственного регулирования.



## Список литературы

1. Абрамкина Д. А. Структурная безработица как индикатор несогласованности спроса и предложения на рынке труда: профессионально-квалификационный аспект // Вестник НГИЭИ. - 2020. - №1. - С. 107-116.
2. Абузярова Н.А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда // Журн. рос. права. - 2018. - N 1. - С. 128-137.
3. Бобков В.Н. Регулирование неустойчивой занятости в моногородах / В.Н. Бобков, Ю.Г. Одегов, А.П. Гарнов // Экономика региона. – 2020. – Т. 16, № 2. – С. 522-534.
4. Бондаренко Н. Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. - 2020. - №7. - С. 63-69.
5. Борисов, Е. Ф. Основы экономики: учеб. и практикум для СПО / Е. Ф. Борисов. - 7-е изд., пер. и доп. - Москва: Юрайт, 2018. - 383 с.
6. Васильев, В. П. Экономика: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. П. Васильев, Ю. А. Холоденко. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 297 с.
7. Воронин И.Н. Анализ современного состояния национального рынка труда России // Геополитика и экогеодинамика регионов. - 2019. - №4. - С. 127-135.
8. Дедеева С.А., Галушко М.В., Баженова Т.Л. Анализ причин безработицы и ее негативные последствия в современной России // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 7-2. – С. 19-27.
9. Демиденко, Е. Н. Проблемы и перспективы оптимизации уровня структуры эффективной занятости в Российской Федерации / Е. Н. Демиденко. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 2. - С. 249-251.
10. Ефимова Е.Г., Экономика: учебное пособие. - М.: ФЛИНТА, 2018. – 392 с.
11. Корнейчук, Б. В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 263 с.



12. Кортенко Л.В. Изменения на рынке труда под влиянием внедрения компьютерных технологий / Л.В. Кортенко, А.В. Кононович // Достойный труд - основа стабильного общества: материалы XI междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2019. - С. 39-42.
13. Макроэкономика: учебник для академического бакалавриата / под ред. А. С. Булатова. - 3-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2019. - 333 с.
14. Минина Ю.И. Мезенцев С.М. Закирова А. А. Безработица в России: как можно достичь уменьшения уровня безработицы? // Вести научных достижений. Экономика и право. - 2020. - №3. - С. 110-115.
15. Мухина И.И., Синдяшкина Е.Н. Занятость и безработица: кризис или новые возможности. Социально-трудовые исследования. - 2020. - №3. - С. 56-67.
16. Российская экономика в 2019 году. Тенденции и перспективы. (Вып. 41) / [В. Мау и др.; под науч. ред. д-ра экон. наук Кудрина А.Л., д-ра экон. наук Радыгина А.Д., д-ра экон. наук Синельникова-Мурылева С.Г.]; Ин-т Гайдара. – Москва: Изд-во Ин-та Гайдара, 2020. – 632 с.
17. Рынок труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Е. Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018. - 219 с.
18. Стрельченко Е. А., Марченко Ю. К. Современная модель рынка труда: институциональная динамика и особенности в России // JER. - 2019. - №3. - С. 37-49.
19. Харченко, Е.В. Государственное регулирование национальной экономики. Учебное пособие / Е.В. Харченко. - М.: КноРус, 2017. – 324 с.
20. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://economy.gov.ru>. (дата обращения: 17.01.2021)
21. Министерство труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/> (дата обращения: 16.01.2021)
22. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>. (дата обращения: 15.01.2021)



**Выполним любую  
студенческую работу**

Цены на работы

Срок исполнения

в **2-3** раза  
ниже



от **1** дня



Структура занятого населения по видам экономической деятельности на  
основной работе, в среднем за 2019 год

Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5,8
Добыча полезных ископаемых	2,3
Обрабатывающие производства	14,3
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха"	2,6
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,7
Строительство	6,9
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	15,6
Транспортировка и хранение"	8,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2,6
Деятельность в области информации и связи	1,8
Деятельность финансовая и страховая	2,3
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1,7
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	5,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	7,0
Образование	9,5
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	7,9
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	2,0
Предоставление прочих видов услуг	2,4



**Приложение В**

**Численность и состав рабочей силы в возрасте 15 лет и старше**

	III квартал 2020 г.	2020 г.			Ноябрь 2019 г.	Ноябрь 2020 г. к ноябрю 2019 г., (+, -)
		сентябрь	октябрь	ноябрь		
Тыс. человек						
Рабочая сила в возрасте 15 лет и старше	75174	75258	75008	75339	76176	-837
занятые	70402	70482	70314	70723	72669	-1946
безработные	4772	4777	4694	4616	3507	1109
В процентах						
Уровень участия в рабочей силе (рабочая сила к численности населения в возрасте 15 лет и старше)	62,2	62,3	62,1	62,3	62,9	-0,6
Уровень занятости (занятые к численности населения в возрасте 15 лет и старше)	58,3	58,3	58,2	58,5	60,0	-1,5
Уровень безработицы (безработные к численности рабочей силы)	6,3	6,3	6,3	6,1	4,6	1,5