

ГРАНИЦЫ ПРИМЕНИМОСТИ ШИРОКОЙ И УЗКОЙ КАТЕГОРИАЛЬНОЙ ОПРЕДЕЛЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА

APPLICABILITY LIMITS OF WIDE AND NARROW CATEGORIAL DEFINITENESS OF THE LABOUR MARKET

Змияк С.С.

Zmiyak. S.S.

В работе дано теоретическое обоснование сущности такого сложного понятия как рынок труда. На основе анализа большого количества источников приводятся аргументы в пользу расширительной трактовки рынка труда, а также подвергается критике определение рынка труда в «узком» смысле.

The author provides theoretical justification of the essence of complex labor market. Based on the analysis of a large number of sources, the author makes the case for wide interpretation of the labor market, and also criticizes the definition of the labor market in a "narrow" sense.

Ключевые слова: рынок труда, регулируемый рынок труда, занятость, безработица, рабочая сила, трудовая услуга, трудовой договор, государственная служба занятости населения.

Key words: the labor market, adjustable labor market, employment, unemployment, labor force, labor service, labor contract, civil service employment.

Принципиальные различия в современных трактовках рынка труда

По мере развития общественного производства изменились характер и содержание рабочей силы. Так, на ранних этапах развития общества главную роль играли физические способности человека к труду. С развитием производства, и особенно сейчас, в условиях ориентации страны на формирование «инновационной экономики», гораздо более значимыми становятся умственные способности человека, его интеллектуальный потенциал, научно-техническое образование и пр. Процесс непрерывного совершенствования средств труда набирает все большие обороты, о чем свидетельствуют постоянно сокращающиеся сроки морального износа оборудования [1].

На сегодняшний день в экономической литературе нет точного определения предмета, из-за которого появляются отношения купли-продажи на рынке труда. Большинство отечественных экономистов считает, что предмет купли-продажи – это рабочая сила (способность человека к трудовой деятельности, совокупность трудовых свойств и качеств человека). По мнению М.А. Боровской, от других рынков рынок труда отличается тем, что объектом отношений на нем выступают трудовые способности рабочей силы, соответствующие уровню развития, образования, физиологическим и личностным качествам человека, который обладает ими [2]. Предметом же торга выступает не только определенные способности, но и продолжительность их использования. С.И. Сотникова, описывая нынешний рынок труда, характеризует возможность включения самого работника в процесс производства как в деятельность по «отчуждению рабочей силы от индивида и

превращения ее в объект купли-продажи в товар, который в дальнейшем превращается в переменный капитал» [3].

В работах таких ученых, как А.И. Рофе, Б.Г. Збышко, В.И. Ишин [4], рынок труда, хоть и представлен как система социальных отношений, но товаром, циркулирующим на нем, является труд, а не рабочая сила. Б. Корнейчук также отмечает, что работник, который продает свой дальнейший труд по факту, возлагает на свои плечи обязанность по выполнению обязательств в определенном порядке и за определенное количество времени [5]. Такой точки зрения придерживается и С.А. Курганский: «Во всяком цивилизованном обществе может отчуждаться только функция производительных способностей – труд» [6].

Данная аргументация такого положения является достаточно спорной. Рабочая сила не может отделиться от человека, поэтому и механический перенос схемы эквивалентного обмена на рынке товаров на рынок труда не просто возможен. А «предстоящий труд» также не может относиться к предметам купли и продажи, как и труд, как деятельность человека. Не очень убедителен тезис о том, что если работодатель сам является собственником труда, то есть имеет возможность владеть, пользоваться и распоряжаться им, тогда это является свидетельством о товарности труда. Это же может утверждать о товарности самих же результатов труда, которые были произведены из-за слияния всех факторов производства [7].

Многие экономисты считают, что существует возможность продать только процесс труда, из-за чего в условиях наемного труда может быть продана не сама рабочая сила, а услуги как результат труда, когда происходит её переход из собственности одного владельца в собственность другого [8].

С.В. Брагинский и А.Я. Певзнер утверждают, что сама по себе рабочая сила не может быть предметом купли-продажи, ведь продаются только ее услуги на определенное, оговоренное договором время [9]. Данной точки зрения придерживаются такие ученые, как В.И. Марцинкевич, И.В. Соболева [10], Л.П. Киян [11].

А. Котляр уверяет: «Рынок труда, как всякий рынок, есть сфера обращения, где объект находится в процессе обмена, т. е. смены формы стоимости» [12].

Многие ученые одинаково рассматривают форму движения производительных способностей человека на рынке труда как акт купли-продажи. Данная точка зрения вынуждает некоторых исследователей объяснять характер движения производительных способностей человека на рынке труда при помощи отношения «отчуждения и присвоения».

Большое количество ученых считают, что российская спецификация прав собственности не может быть достаточной для того, чтобы разьяснить процессы, происходящие на современном рынке труда, и предлагает использование полного «пучка прав», которые отмечаются экономической теорией прав собственности (Р. Коуз, А. Алчиан и др.). Исходя из этих взглядов, по мнению Е.В. Буйной, работодатель на рынке труда приобретает не одно право, а целый «пучок прав» на то, чтобы пользоваться рабочей силой как фактором производства: «работник отдает работодателю не труд и не

результат труда, потому что он ему не принадлежит, а набор прав на то, чтобы использовать свои способности» [13].

По нашему мнению, стоит согласиться с О.С. Белокрыловой [14] в том, что все объяснения отношений «работник - работодатель» через существующие понятия, такие как «купля - продажа», «отчуждение и присвоение», в правовом понимании являются малопродуктивными. Объект права собственности - действительно существующая вещь, т.е. имущество, которое имеет индивидуальные признаки – именно так прописано в европейском и российском законодательстве [15].

Нельзя злоупотреблять тем, чего индивид не имеет в распоряжении, например, чужими способностями к труду, ими также мы не можем распоряжаться - передавать и отчуждать и др.

Ст. 1 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» гласит: «Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду» [16]. Нельзя продать и сам труд, что закреплено в положении МОТ. Определение, представленное МОТ, является логически обоснованным, на наш взгляд: рынок труда является сферой, где предприниматели и сами трудящиеся ведут переговоры, как коллективные, так и индивидуальные, по поводу заработной платы и условий труда [17].

Данный подход заставляет вывести на первый план не сам обмен, т.е. куплю-продажу, а те отношения, которые складываются между работником и работодателем при обмене – отношения найма. Объект таких отношений - трудовая деятельность. Эта деятельность становится законной благодаря реализации условий найма. Намерение рабочего оказать нанимателю трудовую услугу является, на наш взгляд, основанием трудового договора.

Функционирующие способности человека к труду с позиции работника выступают как труд, с позиции работодателя - как фактор производства, с позиции отношений «работник - работодатель» - как трудовая услуга, предмет отношений найма. Такие отношения, как «работник - работодатель», устанавливаются в отношениях найма, которые носят чаще всего формальный юридический характер трудового договора. Сами же отношения найма подразумевают, что работника интересует возможность осуществить все способности к труду и быть вознагражденным за это, интерес к труду работника как фактора производства и условия его осуществления виден со стороны работодателя, и что работник и работодатель сами ведут переговоры о будущем труде. Потенциальное состояние труда определяется трудовой услугой как предметом сделки, так же как и способностью к труду. По содержанию же эти понятия полностью отличаются друг от друга.

Личностные качества работника могут характеризовать способности к труду, а вот навыки и знания, полученные по профессии или специальности, могут быть применены на любой работе. При рассмотрении трудовой услуги как предмета отношений найма речь идет о специфицированных способностях к труду, т.е. тех способностях, которые можно использовать к конкретному предприятию, рабочему месту и условиям труда.

В ходе отбора кандидатов на вакантные рабочие места происходит процесс спецификации универсальных способностей к труду, а также идет выявление у них тех свойств и качеств, которые

в полной мере отвечают запрашиваемым потребностям предприятия. При обговаривании и конкретизации характера работы, условий труда между работодателем и работником происходит дальнейшая спецификация. Таким образом, трудовую услугу следует описать как специфицированные в период найма универсальные способности к труду, которые могут быть использованы в процессе производства на определенном рабочем месте для конкретного предприятия, за которые работник будет вознаграждаться в определенный период времени.

Предметом соглашения могут быть специфицированные универсальные способности к труду, также они могут принимать в отношении найма форму трудовой услуги. Если для работодателя важно дальнейшее развитие специфицированных свойств и качеств работника, он может на предприятии создать подходящие для этого условия и стимулы. Данные специфицированные универсальные способности к труду имеют свойство накапливаться и развиваться, но определенную ценность они смогут иметь только при работе на определенном предприятии. Данные способности к труду могут выступать для работодателя как объект особого интереса, а также могут быть источником дополнительной прибыли, если увеличить производительность труда и отдачу на данном рабочем месте. Заработная плата работнику организуется так, чтобы она напрямую зависела от дополнительной прибыли. Все это делается в целях стимулирования приобретения работником специфических способностей к труду. Дополнительный заработок работника, который зависит от размера получаемой предприятием прибыли, выступает в качестве квазиаренды - части дохода работника, которая является разницей между получаемой заработной платой на предприятии, на котором он трудится, и той, что могла быть предложена другими работодателями на рынке труда [14].

К вопросу о носителях рабочей силы

Критика расширенной трактовки рынка труда продолжается при рассмотрении функции носителей рабочей силы, которые являются собственниками рабочих мест. А. Котляр относит к ним работодателей, также самозанятых работников, членов кооперативов и других коллективных собственников. В данных случаях идет слияние факторов производства в ходе распределения рабочей силы, обходя рынок труда [18].

Рассматривая эти аргументы, следует отметить следующее. Первая категория носителей рабочей силы, которая одновременно относится к собственникам рабочих мест, т.е. работодатели, по версии А. Котляра, не являются субъектами рынка труда.

Данное высказывание является верным лишь в одном случае, если брать в расчет процесс организации труда внутри предприятия. Необходимо понимать, что работодатели – это главный субъект рынка труда, который находится на стороне спроса рабочей силы. Довольно-таки часто они выступают не только в качестве «покупателей», это вполне очевидно, но и «продавцов». В таком случае изучаются нецивилизованные формы торговли рабочей силой, что существует в современной жизни (криминальная опасность данных действий заставляет употреблять в данном контексте термин «торговля» без кавычек), но много случаев обмена работниками между работодателями, безусловно, при согласии самих работников (в сферах профессионального спорта и субподрядных и арендных отношений). Арендные отношения могут чаще встретиться на практике, когда

арендованное оборудование «комплектуется» рабочей силой организации-арендодателя. Работники в данном случае на определенных условиях переходят на некоторое время на «баланс» и подчиняются менеджерам организации, которая является арендатором.

Что же касается второй категории носителей рабочей силы, которые являются обладателями рабочих мест, – это самозанятые работники. А. Котляр относит их к субъектам рынка труда. С данным положением нельзя полностью согласиться, так как самозанятый работник совмещает две функции в одном лице – работодателя и работника, он еще находится в отношении конкуренции и на рынке товаров и на рынке услуг, которые он сам же и производит, и также на рынке труда.

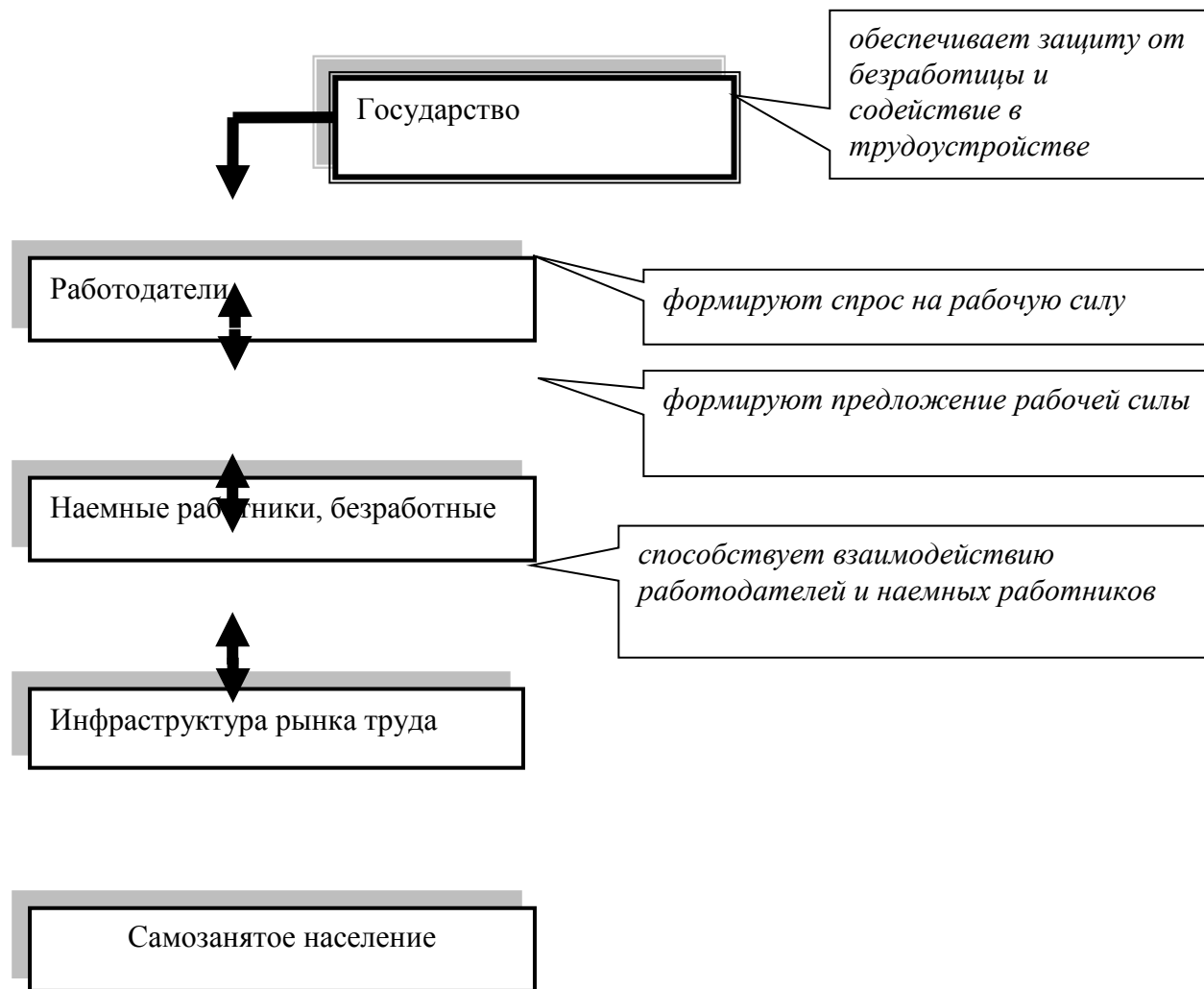
Что касается последнего случая, то он ведет конкурентностную борьбу с другими людьми, которые претендуют на рабочие места, выполняющие функцию наемных работников. Можно предположить, что есть рабочие места со схожей специализацией в определенной сфере производства, тогда они будут являться предметом спроса тех претендентов, конкурирующих друг с другом. Существуют и такие варианты, когда такое же рабочее место, если имеются технологические и организационные условия, создается самим работником в качестве альтернативы традиционного найма.

На рынке труда могут «сталкиваться» работники, имеющие одну и ту же специализацию или квалификацию, которые предпочитают различные системы для найма и занятости. Допустим, что определенное количество претендентов в определенном секторе рынка труда ведет поиск рабочих мест. Скорей всего, поиск и предварительные переговоры могут занять определенное время, и ведь неизвестно, какие именно формы найма выберут работники. До того момента, когда все они определяться с формой занятости и об этом не будет известно, их нужно определять к субъектам рынка труда. И нельзя утверждать обратное, ведь происходит процесс поиска.

Альтернативы выбора реализованы, работники на своих рабочих местах на предприятии конкретного работодателя или самозаняты – следует догадаться, что последняя категория находится в положении «ближе» к рынку труда относительно первой. Этот факт подтверждается следующими обстоятельствами: работники-собственники своего рабочего места расположены «ближе» к стихии рынка, и риск потери рабочего места у них значительно больше. Во-вторых, их конкурентоспособность на рынке товаров и услуг меньше. В-третьих, превышены персональные издержки по организации своего труда по сравнению с издержками наемных работников. В-четвертых, уровень заработной платы данной категории занятых чаще всего ненамного превышает доход тех, кто пользуется рабочим местом работодателя [19]. Исходя из этого следует, что категория «занятых на собственном рабочем месте» находится в зоне повышенного риска. А традиционная система занятости способна уменьшить этот риск. При превышении затрат самоорганизации над выгодой для данной категории вероятными и целесообразными являются альтернативы наемного труда.

Третья же категория тех, кто обладает рабочей силой, являются собственниками рабочих мест, это члены кооперативов и другие коллективные собственники. Не очень убедительным является аргумент о том, что члены кооператива не являются субъектами рынка труда, ведь они же обладают собственными рабочими местами. До того момента, когда тот или иной носитель рабочей силы становится обладателем конкретного рабочего места, пока идет поиск этого рабочего места, «перебирая» все имеющиеся варианты занятости, он, без всякого сомнения, относится к субъектам

рынка труда. И даже при этом, являясь членом кооператива и акционерного общества, работник не может быть полностью освобожден от статуса наемного работника. Иногда возможны изменения в институциональной форме его включения в ту или иную производственную организацию, но функция обладателя активов предприятия является относительной и не совсем понятной. Кооперативы и коллективные собственники могут набирать наемных работников из числа тех, кто не всегда является долевым собственником активов, а исполняет лишь конкретные трудовые функции (общие контуры взаимодействия основных субъектов рынка труда представлены на рис. 1).



* Составлено автором на основе анализа теоретического материала.

Рис. 1. Взаимодействие субъектов рынка труда

Об ограничительной трактовке рынка труда

Концептуальные проблемы отражены в узком понимании определения рынка труда, характеризующиеся дискуссионностью научного поиска в данной области, демонстрирующие наличие разных взглядов. Это является достаточно позитивным фактом. Такое понимание

обусловлено, на наш взгляд, тем, что оно берется за основу деятельности специалистов-практиков (в частности, работников государственной службы занятости), которые не опираются на расширенное понимание определения рынка труда, так как они не могут получить полной информации о его составных частях.

Сужение фактора неопределенности «поведения» рынка труда происходит за счет вынесения «за скобки» таких составляющих рынка, о которых по разным причинам нет достоверной информации. Вот и второй аспект понимания рынка труда в узком смысле.

Здесь же необходимо отталкиваться от того, что работники службы занятости получают и изучают информацию о спросе на рабочую силу, которая определяется по числу вакансий. Такая информация дается предприятиями и организациями, которые обладают своей статистикой по обороту кадров. Эта информация не является достоверной, так как она поступает нерегулярно и искажается из-за тенденции сокрытия реального объема занятости со стороны самих предприятий и работников.

Федеральная служба по труду и занятости ввела термин «регулируемый рынок труда», под которым аналитики подразумевают движение вакансий из числа безработных, которые регистрируются органами государственной службы занятости. Данная часть рынка не вписывается в контекст социально-экономических отношений, протекающих в сфере труда. Исходя из этого, сужение термина «рынок труда» подгоняется под те службы, которые являются обладателями небольших финансовых и методических ресурсов, которые позволяют «измерять» параметры рынка труда, особенно во вторичной занятости.

Такое же определение рынка труда поддерживают и другие авторы, которые согласны с мнением А. Котляра и авторов известного учебника Р. Эренберга и Р. Смита [20]. Например, Ф. Прокопов, подвергая аналогии рынок труда и рынок товаров, строит монофункциональную модель купли рабочей силы и ее продажи, которая опирается на дихотомию рынка и сферы труда, о которой упоминал А. Котляр. Как утверждает Ф. Прокопов, рынок труда можно представить, сравнив его с другими рынками, например товарным. Ведь не все товары, которые есть в наличии, могут быть освещены на товарном рынке: одна часть уже произведена, но не представлена на торгах, другая находится в потреблении. Данные товары, конечно же, не могут присутствовать на товарных биржах и не являются «участниками» рынка товаров [21].

Различия в терминологии, существующие у разных авторов, обусловлены в ряде случаев не столько разным пониманием сущности тех или иных явлений в сфере социально-трудовых отношений, сколько целями исследования конкретных аспектов трудовой деятельности людей.

Список литературы:

1. Сигова С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2009. С. 10.
2. Социально-экономический механизм интеграции рынка образовательных услуг в рынок труда: региональный аспект / под ред. М.А. Боровской. Таганрог: ТРТУ, 2005. С.108.

3. Сотникова С.И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания// Маркетинг в России и за рубежом. 2006. №2. С. 6.
4. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1998. С. 46-47.
5. Корнейчук Б.В. Дискриминация работников творческого труда (экономический аспект). СПб.: СПбГИЭА, 1998. С. 22.
6. Курганский С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка. Иркутск: ИГЭА, 1999. С. 23.
7. Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда. М.: Экзамен, 2004. С. 14.
8. Проблемы воспроизводства рабочей силы в условиях перехода к рынку / науч. ред.: Г.В. Богодевич, В.К. Бурлачков. М.: РАН, Минтруд РФ, 1993. С. 105.
9. Брагинский С. В., Певзнер А. Я. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления. М.: Мысль, 1991. С. 18.
10. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М.: Аспект-Пресс, 1995. С. 122.
11. Киян Л.П.. Маркетинг рынка труда. Воронеж: ВГУ, 1995. С. 9.
12. Котляр А. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1996. № 5. С. 10.
13. Буйная Е.В. Экономическая оценка регионального рынка труда. Кемерово: КузГТУ, 2003. С. 54.
14. Белокрылова О.С., Залозная И.Н., Янжинова Н.А. Модернизация государственной политики на рынке труда депрессивных регионов в посткризисной экономике. Ростов н/Д: Изд-во Рост.ун-та, 2005.С. 12. С. 51-53.
15. Андреев В.К., Степанюк Л.Н., Остроухова В.И. Правовое регулирование предпринимательской деятельности. М.: Юрист, 2000. С. 49.
16. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (последняя редакция)// Система «Консультант-Плюс»
17. Официальный сайт Международной организации труда. URL: <http://www.ilo.org>
18. Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 40-41.
19. Агабекян Р.Л., Баяндурян Г.Л., Институциональная экономика: бизнес и занятость. М.: Магистр, 2008. С. 19.
20. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. С. 32.
21. Прокопов Ф. Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. М.: Экономический факультет МГУ, 1999. С. 24.

Referenses:

1. Sigova S. V. *Vospolnenie kadrovogo deficita na rynke truda Rossijskoj Federacii* [Filling of a staff shortage on a labor market of the Russian Federation]. Petrozavodsk: PetrGU's publishing house, 2009. P. 10.
2. *Social'no-ekonomicheskij mehanizm integracii rynka obrazovatel'nyh uslug v rynek truda: regional'nyj aspekt* [The social and economic mechanism of integration of the market of educational services in a labor market: regional aspect]. Under the editorship of M. A. Borovskoy. Taganrog: TRT, 2005. P. 108.

3. Sotnikova S. I. Konkurentosposobnost' rynka truda: genezis social'no-ekonomicheskogo sodержaniya [Competitiveness of a labor market: genesis of the social and economic contents] *Marketing v Rossii i za rubezhom - Marketing in Russia and abroad*. 2006 . No. 2. P. 6.
4. Rofe A.I. Zbyshko B. G., Ishin V. V. *Rynok truda, zanjatost' naselenija, jekonomika resursov dlja truda* [A labor market, population employment, economy of resources for work]. M., 1998. P. 46-47.
5. Korneychuk B. V. *Diskriminacija rabotnikov tvorcheskogo truda (jekonomicheskij aspekt)* [Discrimination of workers of creative activity (economic aspect)]. SPb. : SPBGIEA, 1998. P. 22.
6. Kurganinskiy S. A. *Chelovecheskij kapital: sushhnost', struktura, ocenka* [Human capital: essence, structure, assessment]. Irkutsk: IGEA, 1999. P. 23.
7. Rudenko G.G., Murtozayev B. Ch. *Formirovanie rynkov truda* [Formation of labor markets]. M.: Izd-vo «Ekzamen» - Publishing house "Examination", 2004. P. 14.
8. *Problemy vosproizvodstva rabochej sily v uslovijah perehoda k rynku* [Problems of reproduction of labor in the conditions of transition to the market] Nauch. edition G. V. Bogodevich, V. K. Burlachkov. M.: RAN, Mintrud RF - Russian Academy of Sciences, Ministry of Labor of the Russian Federation, 1993. P. 105.
9. Braginsky S. V., Pevzner A. Ya. *Politicheskaja ekonomija: diskussionnye problemy, puti obnovlenija* [Political economy: debatable problems, updating ways]. M.: Mysl' - Thought, 1991. P. 18.
10. Martsinkevich V. I. Soboleva I.V. *Ekonomika cheloveka* [Economics of the person]. M.: Aspekt-Press, 1995. P. 122.
11. Kiyani L.P. *Marketing rynka truda* [Labor market marketing]. Voronezh: VGU, 1995. P. 9.
12. Kotlyar A. Teoreticheskie problemy zanjatosti ostajutsja aktual'nymi // [Theoretical problems of employment remain actual] *Chelovek i trud - the Person and work*. 1996 . No. 5. P. 10.
13. Byinaiy E.V. *Ekonomicheskaja ocenka regional'nogo rynka truda* [Economic assessment of a regional labor market]. – Kemerovo: KuzGTU, 2003. P. 54.
14. Belokrylova O. S., I.N. Yanzhinova, N. A. Zaloznaya. *Modernizacija gosudarstvennoj politiki na rynke truda depressivnyh regionov v postkrizisnoj jekonomike* [Modernization of a state policy on a labor market of depressive regions in post-crisis economy]. Rostov-on-Don: Izd-vo Rost.un-ta - Publishing house of Rostov State University, 2005. P. 12. P. 51-53.
15. Andreyev V. K. Stepanyuk L.N. Ostroukhova V. I. *Pravovoe regulirovanie predprinimatel'skoj dejatel'nosti* [Legal regulation of business activity]. M.: Jurist - Lawyer, 2000. P. 49.
16. *Zakon Rossijskoj Federacii «O zanjatosti naselenija v Rossijskoj Federacii» ot 19 aprelja 1991 g. No 1032-1* [The law of the Russian Federation "On employment in the Russian Federation"] of April 19, 1991 No. 1032-1 (poslednjaja redakcija - the last edition). Sistema «Konsul'tant-Pljus» - Konsultant-Plus System
17. *Oficial'nyj sajt Mezhdunarodnoj organizacii truda* [Official site of the International Labour Organization] <http://www.ilo.org>
18. Kotlyar A.E. O ponjatii rynka truda [On concept of a labor market]. *Voprosy jekonomiki - Economy questions*. 1998 . No. 1. P. 40-41.
19. Agabekyan R. L. Bayanduryan G. L. *Institucional'naja jekonomika: biznes i zanjatost'* [Institutional economy: business and employment]. M.: Magistr - Master, 2008. P. 19.

20. Erenberg R., Smith R. *Sovremennaja ekonomika truda. Teorija i gosudarstvennaja politika* [Modern economy of work. Theory and state policy]. М.: Izd-vo Mosk. un-ta - Publishing house of Moscow State university, 1996. P. 32.
21. Procopov F. T. *Bezrobotica i jeffektivnost' gosudarstvennoj politiki na rynke truda v perehodnoj jekonomike Rossii* [Unemployment and efficiency of a state policy on a labor market in a transitional economy of Russia]. М.: Ekonomicheskij fakul'tet MGU - Economics department of the Moscow State University, 1999. P. 24.