**СОДЕРЖАНИЕ**

**Введение**…………………………………………………………………………3

**I. Рынок труда и его структура**……………………………………………….4

* 1. Сущность и специфика рынка труда……………………………………4
	2. Структура рынка труда…………………………………………………..5

**II. Причины и формы безработицы**…………………………………………10

 2.1. Сущность безработицы…………………………………………………10

 2.2. Причины и основные формы безработицы……………………………11

**III. Государственное регулирование занятости**……………………………14

 3.1. Государственная политика по регулированию

 рынка труда……………………………………………………………...14

 3.2. Биржи труда……………………………………………………………..15

 3.3. Ситуация на рынке труда в Республике Казахстан 2009 году…….…17

**Заключение**…………………………………………………………………...…18

**Список использованной литературы.**

**ВВЕДЕНИЕ**

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны.

Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием, происходящих процессов на рынке труда, становится безработица - в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Складывающаяся многоукладная экономика и ее структурная перестройка предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, обостряет конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, которые лишились работы. Поэтому, такие проблемы, как занятость населения, безработица, конкурентоспособность рабочей силы и, в целом рынок труда, актуальны для экономики страны и актуальны для рассмотрения.

**I. РЫНОК ТРУДА И ЕГО СТРУКТУРА**

**1.1. СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА РЫНКА ТРУДА**

**Рынок труда** представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений:

1. Рынок труда – это совокупность экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.
2. Рынок труда – это место пересечения различных экономических и социальных и интересов и функций.
3. С позиции предприятий рынок труда – это сфера взаимоотношений его сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников, но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Рынок труда имеет ряд важных **особенностей**, накладывающих отпечаток на его функционирование:

1. Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.
2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.
3. Наличие и действие неденежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.
4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся:
* система трудового законодательства;
* различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.
1. Высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

**1.2. СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА**

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис. 1.1).

#  С УС П

 ***Рис. 1.1. Совокупный рынок труда:***

С – совокупный спрос на труд;

 П – совокупное предложение труда;

 УС – удовлетворенный спрос на труд.

Таким образом, та часть, которую образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд. Не пересекающиеся части соответствуют *текущему рынку*:

 ТР=СР-УС,

 где СР – совокупный рынок труда;

 ТР – текущий рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест. Он состоит из отдельных элементов:

* **открытый рынок труда** – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.
* **скрытый рынок 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.

Исходя из определения и характеристики рынка труда, можно установить его основные элементы:

* субъекты рынка труда;
* правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда;
* конъюнктура рынка;
* службы занятости населения;
* инфраструктура рынка труда;
* система социальной защиты населения и др.

Основными **субъектами рынка труда** являются работодатели и наемные работники.

***Работодатель*** – наниматель, который может быть представлен различными "фигурами" в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Им могут быть государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

***Наемные работники*** – это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социальных приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов (рис. 1.2):

* отношения между наемными работниками и работодателями;
* отношения между субъектами рынка труда и его представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);
* отношения между субъектами рынка труда и государством.

## Работодатели

## Наемные работники

## Государство

## Профсоюзы

## Организации работодателей

***Рис. 1.2. Система отношений на рынке труда***

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования. Рынок труда выполняет ряд **функций**:

1. Организация встречи работодателя и наемных работников.
2. Обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками.
3. Установление равновесных ставок заработной платы.
4. Решение вопросов занятости населения.
5. Осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

***Конъюнктура рынка*** – это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структур рынка труда. Она складывается в зависимости от

* состояния экономики (подъем или спад);
* отраслевой структуры хозяйства;
* уровня развития технического базиса;
* благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевного);
* развития рынков товаров, услуг, жилья, ценных бумаг;
* состояния социальной и производственной инфраструктуры;
* степени развития многоукладности экономики;
* меры развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных).

Кроме того, на нее оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трех **типов**:

1. трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
2. трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
3. равновесный, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.

***Конкуренция*** представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них беспрепятственно входить на рынок труда и покидать его. Конкуренция – неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется

* наличием большого числа покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
* свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
* ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полного функционирования рынку труда требуется развитая инфраструктура. ***Инфраструктура рынка труда*** – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

**II. ПРИЧИНЫ И ФОРМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ**

**2.1. СУЩНОСТЬ БЕЗРАБОТИЦЫ**

**Безработица** *–* это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения (рабочей силы) не занята в производственной сфере. Безработные наряду с занятыми формируют рабочую силу страны. Безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

Структура безработицы по ее причинам включает четыре основные категории рабочей силы:

* потерявшие работу в результате увольнения;
* добровольно оставившие работу;
* пришедшие на рынок труда после перерыва;
* впервые пришедшие на рынок труда.

Существует несколько концепций, трактующих феномен безработицы.

В марксистской теории безработицу обычно связывают с процессом накопления капитала, при котором потребность в живом труде (переменном капитале) растет медленнее, чем в машинах и оборудовании (постоянном капитале).

В западной экономической науке господствует точка зрения, согласно которой безработица в своей основе отражает экономическую целесообразность использования ресурсов, подобно тому как, степень загрузки производственных мощностей отражает целесообразность и эффективность использования основного капитала. Об этом говорит так называемый естественный уровень безработицы, отражающий структурные диспропорции на рынке труда (между структурой спроса и предложения рабочей силы по квалификации, демографическим, географическим и иным критериям). К естественной безработице относят также так называемую фрикционную безработицу, связанную главным образом с добровольным переходом трудящихся с одной работы на другую и с сезонными колебаниями в спросе на рабочую силу.

**2.2. ПРИЧИНЫ И ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ**

Безработица является неотъемлемой чертой рыночной экономики. **Причины** данного явления разнообразны:

* структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;
* экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
* политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу;
* сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;
* изменения в демографической структуре населения, в частности рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает спрос на труд и, возрастает вероятность безработицы.

Исходя из причин безработицы, можно сформулировать ее **основные формы**.

Фрикционная безработица связана с перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую. Причина этой формы безработицы в том, что и люди, и рабочие места неоднородны, поэтому требуется определенное время для "взаимного поиска".

Добровольная безработица связана с увольнением работника по собственному желанию, в связи с неудовлетворительной заработной платой или условиями труда.

Структурная безработица связана с изменением в технологиях, а также с тем, что рынок товаров и услуг постоянно изменяется: появляются новые товары, которые вытесняют старые, не пользующиеся спросом. В этой связи предприятия пересматривают структуру своих ресурсов и, в частности, ресурсов труда. Как правило, внедрение новых технологий приводит к увольнению части рабочей силы либо к переобучению персонала.

Вынужденная безработица связана с сокращением объемов производства.

Институциональная безработица возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна: информация о вакансиях неполна, пособие по безработице завышено, налоги на доходы занижены.

Сезонная безработица связана с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды времени, т.е. в одни месяцы спрос на рабочую силу в этих отраслях растет, в другие – уменьшается. К отраслям, для которых характерны сезонные колебания объемов производства, относятся прежде всего сельское хозяйство и строительство.

Циклическая безработица связана с недостаточным совокупным спросом на товары и услуги, который вызывает рост безработицы в тех отраслях, где эти товары производятся.

Скрытая безработица характерна для отечественной экономики. Ее суть заключается в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, предприятия не увольняют работников, а переводят на сокращенный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя или рабочий день), либо отправляют в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми.

Застойная безработица: в любом обществе существует прослойка людей, которые не хотят работать.

Оптимальная безработица – это безработица, уровень которой равен естественной, нормальной. Естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных им потребностей производства.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Она должна быть поставлена в определенные рамки, в пределах которых достигается режим оптимального роста и состояние экономической стабильности.

**III. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1. НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА**

Политика регулирования рынка как составная часть экономической политики предусматривает достижения трех основных целей:

1. стимулирование структурной перестройки и ускорения процесса перераспределения высвобождаемых работников;
2. наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;
3. предоставление работы каждому, кто ее ищет.

Государство

на рынке труда

Социальная поддержка

Трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров

Развитие гибкого рынка труда,

правовое обеспечение

***Рис. 3.1. Направления государственной политики на рынке труда.***

Меры государственной политики занятости дифференцируются по:

* объекту воздействия (общие и специализированные меры);
* источникам финансирования.

К методам воздействия на занятость можно отнести:

* прямые (административные): законодательное регулирование, трудовое законодательство, коллективные договоры;
* косвенные (экономические): финансовая, монетарная и фискальная политика.

Типы государственного воздействия на занятость:

* пассивный: социальная помощь незанятому населению;
* активный: стимулирование предложения труда, стимулирование спроса на труд, меры по согласованию спроса и предложения (информация, консультативные услуги, профконсультации, разработка программ занятости для низкоконкурентных групп населения и т.д.), меры помощи регионам и т.д.

**3.2. БИРЖА ТРУДА.**

Особое место в системе регулирования рынка труда занимает *биржа труда* (служба занятости, служба содействию найму),являющаяся одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма. Она представляет собой специальное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы. В большинстве стран биржи труда являются государственными и осуществляют свою деятельность под руководством министерства труда или аналогичного ему органа. Вместе с тем на рынке труда наряду с государственными службами занятости функционирует большое число частных посреднических фирм, эффективность деятельности которых очень высока.

Основными направлениями деятельности бирж труда являются:

1) регистрация безработных;

2) регистрация вакантных мест;

3) трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу;

4) изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней;

5) тестирование лиц, желающих предложить работу;

6) профессиональная ориентация и профессиональная переподготовка безработных;

7) выплата пособий.

Практика показывает, что биржи труда в полной мере могут стать действенным регулятором рынка труда. Биржи труда аккумулируют информацию о рынке труда, его состоянии и пер­спективах. Как рыночная структура, биржа труда выполняют мно­гообразные функции (рис. 1).

Рис.1. Функции биржи труда.

Существуют и другие формы коммерческих структур в области организации занятости населения на негосударственном уровне. На конец 1999 г. в Казахстане насчитывалось около 150 негосударст­венных структур занятости и подбора персонала, которые распола­гались в различных городах.

Большинство экономистов полагают, что проблема безработицы и других диспропорций на рынке труда может быть смягчена только с помощью комбинации различных средств - стимулирования экономического роста, сокращение рабочей недели, создание эффективной системы переподготовки кадров.

Таким образом, современное государственное регулирование рынка труда представляет собой комплекс экономических, административных, организационных и иных мер.

**3.3. Ситуация на рынке труда в Республике Казахстан в июне 2009 года**

В экономике республики в июне 2009г. (по оценке) были заняты 8,0 млн. человек. Относительно аналогичного периода прошлого года их численность увеличилась на 39,7 тыс. человек или на 0,5%. Численность наемных работников в указанном периоде составила 5,3 млн. человек (65,9% от общего числа занятых).

Численность безработных в июне месяце  т. г., по оценке, составила 559,2 тыс. человек, уровень безработицы — 6,6%. Официально на 1 июля 2009г. зарегистрированы в органах занятости Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан — 92,8 тыс. человек. Доля зарегистрированных безработных составила 1,1% от экономически активного населения, что на 0,4 процентных пункта больше по сравнению с аналогичным показателем прошлого года.

Безработные— это лица, которые не имели занятия (работы), активно его искали и были готовы приступить к нему.

Скрытая безработица (вынужденная неполная занятость) — показывает какое количество работников занято в режиме сокращенной рабочей недели или неполного рабочего дня, а также находится в административных отпусках без сохранения заработной платы или с частичной оплатой труда.

Уровень скрытой безработицы — доля не полностью (частично) занятых и находящихся в вынужденных отпусках работников в экономически активном населении, измеренная в процентах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда - это сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение на рабочую силу, обеспечивается ее распределение и определение заработной платы на различные виды трудовой деятельности; в широком смысле: рынок труда - это система общественных отношений (в том числе взаимоотношений наемных работников и работодателей), социальных (в то числе правовых норм и институтов, которые обеспечивают воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения) и использование рабочей силы. В приведенном определении к рынку труда относится не только сфера обмена, но и сфера воспроизводства трудового потенциала (это - восполнение способности к труду, поддержание определенного уровня профессиональной подготовки, квалификации, переподготовки и т.д.) и сфера использования рабочей силы (время от времени возникает необходимость корректировки условий оплаты труда, продолжительности и интенсивности труда, соотношения времени труда и отдыха и т.д.). Исходя из выше приведенного определения рынка труда, составными частями и основными элементами его будут:

1) субъекты рыночных отношений: работодатели и ищущие работу люди;

2) правовые акты, которые регламентируют отношения субъектов рынка труда;

3) конъюнктура рынка труда - соотношение спроса и предложения рабочей силы, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды трудовой деятельности и уровень занятости;

4) службы занятости населения;

5) инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и т.д.:

6) система социальных выплат и гарантий для высвобождаемых из производства, безработных;

7) альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и т.д.;

Достижение высокого уровня занятости - одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, соз­дающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увели­чить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населе­ния. При неполном ис­пользовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает не дости­гая границы своих производственных возможностей. Немалый урон без­работица наносит и жизненным интересам людей, не давая им приложить свое умение в том роде деятельности, в каком человек может наибольшим образом проявить себя, или же лишая их таковой возможности, из-за чего люди пе­реносят серьезный психологический стресс. Из вышесказанного можно сделать вывод, что показатель безработицы является одним из клю­чевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Завельский М.Г. "Экономика и социология труда": курс лекций. Москва: Палиолит: Логос, 2001
2. под редакцией профессора Николаевой И.П. "Экономическая теория": учебник для вузов по экономическим специальностям. Москва: Финстатинформ, 1997.
3. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. "Экономика труда (Экономическая теория труда)": учебное пособие. Москва: ИНФРА-М, 2000.
4. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. "Экономика". Москва: Дело, 1999.