Министерство образования и науки Российской Федерации

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономики и управления

Кафедра экономики и управления на предприятии

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по экономической теории

**Рынок труда и безработица**

ГОУ ОГУ 080502.5010.15 ОО

Руководитель работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.Ю. Димитрова

"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2010 г.

Исполнитель

Студентка гр. 09-ЭУП-2

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Фролова

"\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2010 г.

Оренбург 2010

**Содержание**

Введение………………………………………………………………......................4

1 Общая характеристика рынка труда и его механизма…………………………5

1.1 Понятие рынка труда…………………………………………….......................5

1.2 Особенности рынка труда………………...……………………........................6

1.3 Механизм функционирования рынка труда…………………………………..7

2 Структура рынка труда…………………………………………………………..10

2.1 Классификация рынка труда…………………………………..........................10

2.2 Регулирование рынка труда……………..…………………….........................12

2.3 Функции рынка труда..………………………………………………………...14

Заключение……………………………………………………………....................16

Список использованных источников……………………………………………..17

**Введение**

В экономической науке под рынком понимается институт или механизм, сводящий вместе покупателей (предъявителей спроса) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров и услуг. При этом рынки могут принимать различные формы, в том числе и форму рынка труда. Рынок труда охватывает не только занятых во всех сферах народного хозяйства работников различной квалификации, но и не вовлечённых в общественное производство в данный момент трудоспособных людей.

В самом общем виде рынок труда – это экономическое отношение спроса и предложения рабочей силы.

Рынок рабочей силы – совокупность экономических отношений между собственниками рабочей силы – свободными гражданами – и покупателями этой рабочей силы – предпринимателями.

И всё же основными элементами рынка труда являются спрос и предложение, стоимость и цена рабочей силы.

Спрос – количество рабочей силы, которое работодатель готов и в состоянии купить по некоторой цене в течение определённого времени.

Основными факторами, влияющими на спрос, являются увеличение спроса на производимые этим трудом продукты или услуги, производительность данного вида труда, изменение цен на другие вводимые факторы производства.

Величина предложения – это численность людей, работающих по найму или ищущих такую работу.

Предложение рабочей силы характеризуется численностью и составом людей (по полу и возрасту, образованию, профессиям, квалификации и другим необходимым характеристикам), способных к труду и заинтересованных в получении работы на условиях найма.

На самом деле никто не застрахован остаться без работы. По

международной статистике 98 % людей хоть раз были безработными. Поэтому проблема взаимоотношения работодателя и безработного на рынке труда всегда останется проблемой как макро -, так и микроэкономики.

**1 Общая характеристика рынка труда и его механизма**

* 1. **Понятие рынка труда**

Рынок труда, как и другие виды рынков, является составной частью рыночной экономики. Согласно определению Международной организации труда (МОТ), которого придерживаются многие зарубежные профсоюзы и специалисты по труду, рынок труда — это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда. Данное определение носит институциональный характер, то есть ориентируется на трудовые отношения и механизмы установления цены труда.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.

В тот период «домонополистического капитализма» удовлетворение спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей и спроса на условия труда со стороны работников осуществлялось стихийно, через одномоментные действия не несущих обязательства сторон, условием обмена было материальное вознаграждение работника за труд определенного количества и качества. Поэтому понятие «рынок труда» Маркс относил к сфере обращения.

С развитием рыночной экономики рынок рабочей силы претерпел некоторые изменения. Рабочее движение привело к расширению понятия «условия найма». Они стали включать в себя не только зарплату и рабочее время, но и гарантии занятости, оплаченное, но не отработанное рабочее время, то есть отпуск, различные социальные выплаты.

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы.

Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации. Поэтому уменьшение потребностей в рабочей силе в некоторые периоды, ранее приводившее в росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы. Так, беспрецедентный рост безработицы в Германии в годы крупнейшего мирового экономического кризиса 1929-1933 годах, когда каждый третий трудящийся оказывался безработным, сыграл свою роль в становлении фашистской диктатуры.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Механизм регулирования рынка труда охватывает экономические, юридические, социальные и психологические факторы, которые влияют на рынок труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.

* 1. **Особенности рынка труда**

Специфика рынка труда во многом определяется особенностями того товара, который на нем представлен. Что же продается и покупается на этом рынке? Ответ как будто очевиден, - конечно же, труд.

Принципиальное отличие труда от всех других видов производственных ресурсов в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов. Именно поэтому цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня, социального престижа, благополучия работника и его семьи.

Свободный человек не может быть продан, и постольку не могут служить объектом неотделимые от него функции, в том числе и труд. Поэтому на рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда, количество и качество которых зависят от многих факторов – уровня профессиональной подготовки работника, его квалификации, опыта, добросовестности и других. Купля – продажа услуг труда выступает в форме найма свободного работника на определенных условиях, касающихся продолжительности рабочего дня, размеров заработной платы, должностных обязанностей и некоторых иных. На период найма работодатель – бизнес или государство покупает право на использование услуг труда продавца, а не на сам труд, собственником которого продолжает оставаться наемный работник. Поэтому в общепринятом выражении «рынок труда» следует видеть категорию «рынок услуг труда».

Можно выделить следующие особенности рынка труда:

1)большая продолжительность взаимоотношений продавца и покупателя. На рынке труда взаимоотношения продавца и покупателя длятся такое количество времени, на которое заключается договор найма работника. Длительность контактов продавца и покупателя является необходимым условием постоянного возобновления операций купли – продажи услуг труда.

2)большая роль, которую играют на рынке труда неденежные факторы сложность и престижность работы, условия труда, его безопасность для здоровья, гарантии занятости и профессионального роста, моральный климат в коллективе.

3)значительное воздействие, которое оказывают на рынок труда различные институциональные структуры – профессиональные союзы, трудовое законодательство, государственная политика занятости и профессиональной подготовки. Это связано с тем, что продавцы трудовых услуг – наемные работники – составляют подавляющую часть населения, а работа по найму является источником их благосостояния, определенный уровень которого является условием социального спокойствия в обществе.

**1.3 Механизм функционирования рынка труда**

Составными компонентами рынка труда являются спрос на труд, предложение труда, цена рабочей силы, стоимость рабочей силы, конкуренция.

Спрос на труд - отражает общий объем общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда. Предложение труда - общее количество рабочей силы, характеризуемой численностью и составом (пол, возраст, образование, профессия, квалификация). Ценой рабочей силы является ее заработная плата.

Стоимость рабочей силы определяется общественными издержками на ее воспроизводство, то есть объемом потребляемых материальных и нематериальных благ. Основным механизмом функционирования рынка труда является конкуренция как между нанимателями за привлечение высокопроизводительной рабочей силы, так и между работниками за замещение вакантных рабочих мест в системе общественного разделения труда, а также между работниками и нанимателями за условия трудового соглашения и оплату труда.

Таким образом, рынок труда представляет собой специфический вид товарного рынка, отличительной особенностью которого является то, что здесь осуществляется реализация особого рода товара - рабочей силы, или способности человека к труду.

Как экономическое понятие, рынок труда отражает взаимоотношения между владельцами этого товара (наемными работниками), одновременно являющимися и его продавцами, и покупателями (работодателями). Ввиду особой специфики и важности для общества этих взаимоотношений они оформляются юридически в трудовом законодательстве.

Зависимость спроса на труд от заработной платы определяют два фактора, которые получили название "эффект масштаба" и "эффект замещения".

Механизм их действия следующий:

1) эффект масштаба. Если в силу каких-либо причин произошел рост

заработной платы, то следствием этого будет рост издержек производства, рост цены продукции и падение спроса на нее. Последнее вызывает сокращение масштабов производства и, следовательно, сокращение спроса на труд. При снижении заработной платы описанный механизм действует в обратном направлении, что приводит к росту спроса на труд.

2) эффект замещения. Рост заработной платы, означающий удорожание факторов труда, дает импульс для перехода к более капиталоинтенсивным технологиям, то есть к замене относительно более дорогого фактора - труда - относительно более дешевым – капиталом. В результате происходит сокращение спроса на труд. Снижение заработной платы в силу тех же причин ведет, наоборот, к росту спроса на труд.

Оба эффекта действуют в одном направлении и обуславливают обратную зависимость спроса на труд (D) от заработной платы (W) и количества труда (I). Эту зависимость иллюстрирует кривая спроса на труд на рисунке 1.

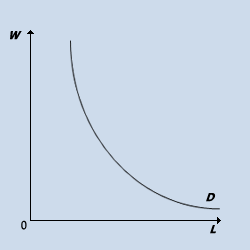


Рисунок 1 - Кривая спроса на труд

Кривая рыночного предложения труда отражает его прямую зависимость от заработной платы (рисунок 2). Рост заработной платы на определенном рынке труда привлекает на него как работников, занятых в других областях экономики, так и лиц, которые ранее не выходили на рынок труда.

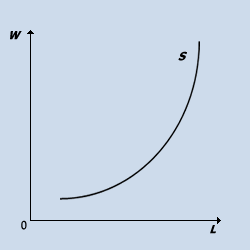


Рисунок 2 - Кривая предложения труда

Механизм взаимодействия спроса и предложения в условиях равновесного рынка иллюстрирует рисунок 3, на котором совмещены кривые рыночного спроса и рыночного предложения на труд. Кривая спроса D показывает количество труда, на которое предъявляют спрос фирмы при каждом данном уровне заработной платы, кривая предложения S - количество труда, предлагаемое на рынке при каждом данном уровне заработной платы при условии, что все прочие факторы зафиксированы на неизменном уровне.

Иначе говоря, если предприниматели, согласные платить равновесную зарплату, находят на рынке труда необходимое количество работников, их платежеспособный спрос на рабочую силу удовлетворен полностью. Работники, готовые предложить рабочую силу по равновесной цене, полностью трудоустраиваются. Поэтому говорят, что точка Е определяет положение полной занятости.

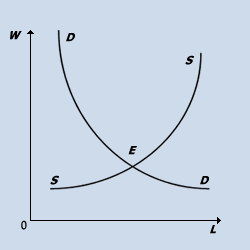


Рисунок 3 - Рыночное равновесие

**2 Структура рынка труда**

**2.1 Классификация рынка труда**

Рынок труда может быть открытым и скрытым. Открытый рынок труда - это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, 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 без ущерба для производства.

В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть частичным (фрагментарным), регулируемым, организованным, теневым (нерегулируемым).

Частичный (фрагментарный) рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату).

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений широкоразвитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда - высшая степень развитости рынка труда, предполагающая, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда включает нерегулируемые формы занятости, проявляющиеся в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и предполагающие самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд, работу по совместительству, подряды, надомничество, кооперативы, но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается так называемая сегментация рынка труда, под которой понимается разбивка рынка на отдельные секторы-сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разделение предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие совокупности людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости.

Политика занятости, проводимая в различных странах, определяет наличие двух основных моделей рынка труда - внешнего и внутреннего. Слагаемыми формирования модели рынка труда являются системы профессиональной подготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики организаций на основе коллективных договоров. Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производственных отношений.

Внешний рынок труда предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями. В рамках такого рынка предприятия комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников, рассчитывая на их подготовку извне, в том числе на других предприятиях; основная форма подготовки кадров - ученичество.

Внутренний рынок труда основывается на профессиональном движении работников внутри организации. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других организациях, так как они имеют специфический, присущий данной организации характер. Кроме того, и система производственных отношений на внутреннем рынке труда, где и гарантии занятости, и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

В условиях многообразия форм собственности, разных уровней развития отдельных регионов, особых условий занятости в мегаполисах и монопромышленных городах возможно существование в рамках общенационального рынка труда различных региональных моделей. Так, рынок труда в крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой может успешно функционировать в открытом режиме: работники, уволенные с одного предприятия, имеют широкий выбор трудоустройства; период безработицы у этих лиц, как правило, непродолжителен. Иное дело на территориях, где функционирует одна крупная организация, в которой работает подавляющее большинство трудоспособного населения этой территории. Спад производства или его остановка в этом случае имеют тяжелые последствия для жителей данного региона.

В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда также имеют свои особенности. В связи с этим можно сказать, что региональная структуризация рынка труда является важнейшим компонентом политики занятости. Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по демографическим и профессиональным признакам отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По демографическим признакам различаются рынки труда молодежи, женщин, инвалидов, пожилых трудящихся, отличающиеся различной степенью мобильности рабочей силы, различным уровнем трудоспособности и активности на рынке труда и прочими характеристиками.

К профессиональным рынкам труда можно отнести: рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки организаций, где они заняты. За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда. Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников привел к образованию так называемого дуального рынка труда, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокие заработная плата, социальные льготы, иначе говоря - высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике в целом, так и в отдельных отраслях и на предприятиях, разделяя всех занятых на первичный и вторичный рынки труда.

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают гибкие формы занятости или гибкий рынок труда - комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования.

Гибкость рынка труда включает несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наем, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

**2.2 Регулирование рынка труда**

Современный рынок труда испытывает на себе ощутимое государственное воздействие. Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на рабочую силу в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном секторе, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

Большое влияние на рынок труда оказывают государственные социальные программы (помощь малоимущим, пособия по безработице, различные социальные выплаты, пенсионное обеспечение и прочие.) Эти программы содействуют определенной стабилизации социально- экономического положения трудящихся в зонах повышенного рыночного риска, смягчают болезненные рывки рыночного механизма. В результате появляется особый элемент цены труда, в прямую не связанный с функционированием рынка труда и образующийся на внерыночных принципах.

Значительна и посредническо - вспомогательная роль государства на рынок труда. Оно частично берет на себя функцию поиска и предоставления рабочих мест, а также создания общенациональной сети по трудоустройству. Государственные системы обучения и переобучения рабочей силы содействуют максимально быстрой адаптации последствий и меняющихся требований рынка.

Видное место в регулировании рынка труда занимает биржа труда. Биржа труда - учреждение, осуществляющее посредничество между рабочими и предпринимателями при совершении сделки купли - продажи рабочей силы и регистрацию безработных. Первые биржи труда были открыты в первой половине ХIХ века. В России биржи труда возникли в начале ХХ века. Они создавались городскими управами в крупных промышленных центрах, таких как Москва, Петербург, Рига, Одесса. Наряду с биржами труда в России до 1917 года получили широкое распространение платные частные посреднические конторы.

В настоящее время функции биржи труда выполняют в основном государственные биржи труда, так называемые бюро занятости, подчиненные министерством труда. В задачу государственного бюро занятости входит, во-первых, оказание посреднических услуг при трудоустройстве безработных лиц, желающих переменить работу, во-вторых, изучение спроса и предложения рабочей силы, в-третьих, предоставление информации о требующихся профессиях, в- четвертых, профориентация молодежи.

Деятельность бирж труда оказывает не очень большое влияние на рынок труда, направления выдаваемые биржами труда, не являются обязательными для предпринимателей. Многие предприниматели нанимают работников непосредственно через отделы кадров своих предприятий, что позволяет особенно квалифицированным работникам не пользоваться услугами бирж труда, а связываются напрямую с предприятиями. В середине 80-х годов в регулировании рынка труда произошли значительные изменения. Они связаны с практическим воплощением в жизнь теоретических концепций неоконсерватизма во многих развитых странах Запада.

Теоретические взгляды неоконсерваторов исходят из того, что вследствие зарегулированности рынка труда он настолько потерял гибкость, что по существу перестал быть рынком. Ему присуще состояние хронического не равновесия, связанное с масштабным вмешательством регулирующих субъектов в его механизм.

В результате экономическая жизнь стала характеризоваться слабым повышением эффективности производства, устойчивой и массовой безработицей.

Ситуация обострилась еще и потому, что новые формы и ускорение научно - технического прогресса, структурная перестройка экономики, обострение конкуренции на внутреннем и внешних рынках предъявили особые требования к совокупной рабочей силе, которая в новых условиях должна отличаться повышенной профессиональной, квалификационной и региональной, а также международной мобильностью. Такая мобильность, по мнению неоконсерваторов, немыслима в условиях “блокирования” рынка государством и профсоюзами.

Выходом из положения является, как считают неоклассики, известное дерегулирование, фексибилилизация рынка труда, то есть повышение его гибкости, приспособляемости к современным требованиям, что не может быть достигнуто без существенного усиления конкурентного механизма.

Фексибилилизация рынка труда предполагает введение гораздо более гибкой чем прежде системы оплаты труда, которая должна базироваться не на методе аналитической оценки рабочих мест, который применялся в 60-80 годов, а на принцип индивидуальных ставок заработной платы. Возрастет роль единовременных выплат, причем последние часто увязываются не с текущим трудовым вкладом работника, а с его общей компетентностью, потенциально возможными способностями и дифференциацией трудовых функций, ростом квалификации. Используются и такие формы материального вознаграждения, как участие в прибыли предприятия. Возрастает роль работника в свободном выборе форм оплаты труда, социальных выплат, продолжительности рабочего времени и форм занятости.

Получают распространение нестандартные виды занятости - надомничество, временная работа по индивидуальному контракту, частичная занятость. В рамках дерегулирования рынка труда все более отчетливо проявляются требования о пересмотре и частичном устранении законодательных положений, относящихся к регламентации этого рынка, равно как и об ослаблении законодательство, а индивидуальное трудовое соглашение.

Итогом фексибилилизации рынка труда не может быть тотальный демонтаж системы его регулирования и ликвидация социальных гарантий трудящихся, что неминуемо привело бы к серьезному обострению социальных отношений. Необходимо найти такой механизм функционирования рынка труда, который позволил бы с наибольшей оптимальностью сочетать экономическую эффективность с социальным прогрессом общества.

**2.3 Функции рынка труда**

Функции рынка труда определяются ролью труда в жизни общества, когда труд выступает важнейшим источником дохода и благосостояния. С экономической точки зрения труд — важнейший производственный ресурс. В соответствии с этим выделяют главные функции рынка труда.

Социальная функция заключается в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производительных способностей работников.

Экономическая функция рынка труда состоит в рациональном вовлечении, размещении, регулировании и использовании труда, что позволяет особо выделить размещающую и селективную функции.

Размещающая функция представляет собой размещение рабочей силы исходя и в соответствии со спросом. Данная функция предполагает, что организация и функционирование рынка труда должны служить рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам.

Формирование такой сети размещения является основой регулирования рынка труда на всех уровнях управления. Чем совершеннее система рынка труда, чем эффективнее методы достижения основных целей управления, тем заметнее проявление размещающей функции. Это означает, что эффективность экономики зависит от того, насколько оптимально происходит процесс функционирования системы рынка труда. В основном данная функция проявляется на региональном и макрорегиональном уровнях.

Селективная функция заключается в выборе рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. Наиболее существенно проявляется эта функция на микроэкономическом уровне.

Рынок труда выполняет также стимулирующую функцию, способствующую развертыванию конкуренции между его участниками, повышению заинтересованности в высокоэффективном труде, повышению квалификации и перемены профессии.

**Заключение**

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Рынок труда — это такая экономическая среда или пространство, на котором в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Следует сказать, что рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

Чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

**Список использованных источников**

1http://revolutionmanagement/00006458\_0.html

2 Курс экономической теории: учебник – 5-е дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2002 г. – 832 с. – ISBN 5-88186-417-4

3 http://el.tfi.uz/ru/et/gl16.html

4 http://exsolver.narod.ru/Books/Econom/Economy/c22.html

5 http://www.erudition.ru/referat/ref/id.45978\_1.html

6 Экономика: учебник, 3-е изд., перераб. И доп. / Под ред. д-ра экон. наук проф. А.С. Булатова. – М.: Экономист, 2003. – 896с. – ISBN 5-98118-031-5