## Министерство образования Российской Федерации

# Ивановский Государственный Университет

# Кафедра политической экономии

Курсовая работа

по экономической теории

по теме: **«Рынок труда и механизм**

**его функционирования»**.

Выполнила: студентка ОЗО

 экономического факультета

2 курса специальности

«Национальная экономика»

Ершова С.Н.

Проверила: доц. Николаева Е.Е.

Иваново 2003г.

Содержание.

Введение. 3

Глава 1. Понятие рынка труда и его структура. 4

1. Основные характеристики рынка труда. 4-8

2. Особенности рынка труда. 9-14

Глава 2. Функционирование рынка труда. 15

1. Механизм функционирования рынка труда. 15-20

2. Современное состояние рынка труда в России. 21-28

Заключение. 29

Список литературы. 29

#### Приложения……………………………………………………………………...31

# Введение.

Рынок труда является одним из наиболее сложных рынков, которые существуют и функционируют. В отличие от других рынков специфика этого рынка состоит в том, что здесь объектом контрактов выступает сам человек, его способность к труду.

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное исследование в общественном производстве. На рынке труда получают оценку стоимость труда, определяются условия найма работников, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, также мобильность рабочей силы, безработицу. Поэтому формирование и регулирование рынка труда – одна из ключевых и наиболее острых проблем рыночной экономики.

Цель данной работы – показать структуру рынка труда, его особенности, механизм его функционирования. Структура работы позволяет разобрать в первой главе теоретические вопросы, касающиеся понятия рынка труда, его структуры и особенностей, а во второй главе показать механизм функционирования рынка труда и специфику его в современной России.

# Глава 1. Понятие рынка труда и его структура.

### 1. Основные характеристики рынка труда.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

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.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Занятость является одной из существенных характеристик экономики, благосостояния народа. Уровень занятости представляет собой важнейший макроэкономический показатель. Но занятость не чистое экономическое явление. Она обусловлена демографическими процессами, выступает частью социальной политики, т.е. имеет демографическое и социальное содержание.

Как экономическая категория, занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих познаний занятость выступает как важнейшая характеристика рынка труда.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы:

1. Занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;
2. Военнослужащие;
3. Учащиеся с отрывом от производства.

По поводу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике:

1. Наемные работники;
2. Работодатели;
3. Самозанятые.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяются шест групп занятого населения:

1. Наемные работники;
2. Работодатели;
3. Лица работающие за свой счет;
4. Члены производственных кооперативов;
5. Помогающие члены семьи;
6. Работники, не классифицируемые по статусу.

Достижение полной и эффективной занятости является одной из ключевых задач социально – экономической политики государства, важнейшей проблемой экономической науки.

Понятие «полная занятость» не имеет однозначного толкования. В зависимости от критерия, положенного в основу его характеристики, оно трактуется по разному.

Возникает вопрос: при каком уровне вовлеченности в профессиональный труд может быть достигнута полная занятость? Видимо, при соответствии рабочих мест потребности в них населения. Однако не каждое рабочее место может удовлетворить потребность в нем. Об этом говорит наличие вакантных рабочих мест одновременно с наличием безработных. Поэтому речь должна идти о предлагаемых экономически целесообразных рабочих местах.

Под экономически целесообразным понимается продуктивное рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, гарантирующий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Следовательно, если спрос на экономически целесообразные места будет удовлетворяться соответствующим по профессионально – квалификационной структуре предложением рабочей силы, то это и будет означать полную занятость.

Особенность товара «труд» заключается в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он не будет иметь дохода, а следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. А количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

Существенная особенность товара труд заключается также в его полезности после начала использования. Он не уничтожается при использовании, а, напротив, создает или участвует (по теории предельной производительности) в создании благ.

Одной из характеристик рынка труда является заработная плата. Заработная плата определяется и в широком, и в узком смысле этого слова, что связано с неоднозначной трактовкой понятия «труд». В широком смысле заработная плата – это оплата труда работников самых различных профессий, будь то неквалифицированные рабочие, или люди профессий, труд которых требует больших затрат на образование (врачи, юристы, преподаватели), или работники сферы услуг. При таком подходе к определению заработной платы в нее включаются и доходы в виде гонораров, премий и иных вознаграждений.

В узком смысле понимается ставка заработной платы, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени. Это позволяет отделить общий доход от заработной платы.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой является сумма денег, которую получает наемный работник за свой труд в течении определенного периода времени. Реальная заработная плата – это те товары и услуги, которые можно приобрести на полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной от уровня цен.

Цены на факторы производства, в т.ч. на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

Продажа труда может иметь место лишь при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд предъявляет спрос на определенное рабочее место.

После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем. Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма.

### 2. Особенности рынка труда.

Исходя из данного выше определения рынка труда, установим составные части или элементы рынка труда. Ими будут:

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, надомный труд, сезонные работы и др.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для нормального его функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К ним относятся:

1. Организация встречи продавцов и покупателей труда.
2. Обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия.
3. Установление равновесных ставок заработной платы.
4. Помощь в решении вопросов занятости населения.
5. Осуществление социальной поддержки безработных.

Как уже отмечалось, на рынке труда продают труд. Работник оказывается производителем труда. Но не любой человек является трудоспособным. На рынке труда существует несколько групп трудоспособных людей:

1. Те, кто не имеет работы, но хочет работать и ищет работу (здесь могут быть безработные, имеющие соответствующий статус; лица, впервые вступающие в трудовую деятельность; лица, ищущие занятие после перерыва в работе).
2. Те, кто хоть и имеют работу, но неудовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы.
3. Занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Указанные категории людей определяют предложение труда на рынке труда.

Основой трудового потенциала страны является ее экономически активное население, состоящее из занятых и безработных .

Рынок труда опосредует отнюдь не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него движется только та рабочая сила, которая выступает товаром, то есть наемная рабочая сила. Часть ее находит рабочие места, становится занятым населением и покидает рынок, перемещаясь в сферу производства (сферу труда). Другая часть продавцов рабочей силы остается на рынке труда, дожидаясь нанимателя.

Что же касается тех носителей рабочей силы, которые являются в то же время собственниками рабочих мест (работодатели, самозанятые, члены кооперативов и иные коллективные собственники), то в этих случаях для соединения факторов производства купля-продажа рабочей силы не нужна. Это соединение осуществляется непосредственно а процессе распределения рабочей силы минуя рынок труда.

Реформирование экономики на рыночных началах способствовало тому, что работа по найму оказалась основной формой занятости. Через рынок трудоустраиваются 86,9% рабочей силы. Не по найму работают 13,1% занятых, являющихся индивидуальными и совместными собственниками средств производства. Наиболее многочисленная группа из них – члены кооперативов и других коллективных предприятий и организаций (около 7 млн. человек).[[1]](#footnote-1)

Рынок рабочих мест как составная часть рынка труда, характеризующий потребность в труде или спрос на него, складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях и организациях и количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и потому ищущему им замену.

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

1. Трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда.
2. Трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток труда.
3. Равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относится к тому или иному региону или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

Рынок труда – явление многообразное, имеющие различные аспекты. Различают модели или типы рынков труда, его виды и разновидности, а также сегменты. Важно понять, что под этим подразумевается. Имеются общие для любых рыночных условий характеристики рынков труда, но каждый региональный или национальный рынок труда имеет и свои особенности.

Среди типов выделяют внешний, или профессиональный, рынок труда и внутренний – внутрифирменный рынок. Среди разновидностей выделяются открытый и скрытый рынок труда. Каждый из рынков подразделяются на части, называемые сегментами.

Внешний – профессиональный рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих услуги труда было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, то есть предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

Внутренний рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности на другую пределах одного предприятия. Это перемещение может происходить по горизонтали – переводом на другое рабочее место и по вертикали – переходом с повышением в должности или ростом квалификации. Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то конкретных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Этот контингент, в свою очередь, делится на:

1. Организованную, или официальную, часть открытого рынка, которая замыкается на государственную службу занятости населения и включает в себя также выпускников официальной или государственной службы профессионального образования.
2. Неофициальную часть – тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

Скрытый рынок труда слагается из работников, занятых на предприятиях и в организациях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидность рынка труда могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату. Такое положение сегодня наблюдается в российской экономике в большом масштабе. Оно вызвано ликвидацией прежней системы экономических отношений и производственных взаимосвязей, потерей традиционных поставщиков или потребителей и недостаточностью предпринимаемых усилий по переориентации производства, его конверсии, выводу предприятий из кризисного состояния.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части – подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

Сегментация рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями – сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников. Такие сегменты образуются, например, на рынках женского труда, труда инвалидов, пожилых трудящихся и др.

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для: анализа рынка; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив рынка труда. Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.[[2]](#footnote-2)

Сегментирование производится по разным категориям и в зависимости от различных признаков. Ими могут быть: географическое положение, демографические характеристики, социально-экономические показатели, психографические показатели, поведенческие характеристики.

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожилые работники; инвалиды 3-й группы; женщины с детьми, то есть все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате.

# Глава 2. Функционирование рынка труда.

### 1. Механизм функционирования рынка труда.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособностью населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

На рынке труда под спросом понимают потребность в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает. Эту зависимость отражает кривая спроса на труд (приложение 1). Точки на оси абсцисс (Т) – величины требующегося труда, а на оси ординат – величины реальной заработной платы (3П/Ц). Точка с координатами (Т1; ЗП/Ц1) является примером того, что низкой заработной плате ЗП/Ц1 соответствует большой спрос на труд Т1, и наоборот (точка с координатами (Т2; ЗП/Ц2)). Спрос на труд определяется размерами заработной платы; характером профессии (высок спрос на носителей так называемых современных профессий); уровнем квалификации, опытом работы по специальности; характеристиками рабочего места, в особенности условиями труда, его интенсивностью; конкурентоспособностью новой техники, ее способностью заменить живой труд; сложившейся экономической конъюнктурой и общими перспективами хозяйственного роста предприятия, отрасли, народного хозяйства в целом, включая структурные сдвиги; государственной поддержкой предпринимательства.

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. Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается (приложение 2). Предложение труда определяется прежде всего демографическими факторами (уровнем рождаемости и вообще темпами прироста населения, долей трудоспособного населения и показателями его прироста, его половозрастной структурой). Также предложение труда определяется степенью экономической активности различных демографических групп трудоспособного населения; уровнем заработной платы (при низких ставках возникает «добровольная безработица»); культурным уровнем населения, а также догматами религии (например, в мусульманских странах невысоко предложение женской рабочей силы); силой организованного рабочего движения (так, завоевания в области социальных гарантий стимулирует желание людей заниматься трудом); числом потенциально незанятых людей; государственной поддержкой занятости.

Труд работника имеет свою цену, которая выражается заработной платой. На стоимость труда влияют некоторые факторы. К факторам, которые обуславливают понижение стоимости труда, относится рост производительности общественного труда, так как с ним связано снижение стоимости средств сосуществования. В данном направлении действует и вовлечение в процесс производства женщин и детей, поскольку содержание семьи осуществляется в этом случае доходами, получаемыми не только главой семьи, но и ее членами.

К факторам, вызывающих повышение стоимости труда, следует отнести прежде всего рост квалификации наемных работников, расширение потребностей в новых товарах и услугах их семей. Это напрямую связано с повышением требований к общеобразовательной и специальной подготовке работников, которые предъявляются к ней со стороны всех видов хозяйственной деятельности как следствие реализации достижений науки, техники, культуры. В результате возникают новые материальные и духовные запросы, постоянно вносящие коррективы в объемы и структуру потребностей населения.

В сторону повышения стоимости труда действует и рост интенсивности труда, который вызывает возрастание затрат энергии человеком и требует дополнительных расходов на поддержание здоровья. Речь идет не столько о физическом, сколько о нервном, психическом истощении. Поэтому порой видимая «легкость» работы сопряжена с колоссальными нервно-психическими нагрузками, моральной ответственностью работника, которые требуют не только большей материальной компенсации, но и компенсации свободным временем, рекреацией организма.

Заработная плата имеет свою специфику. Она не характеризуется высокой подвижностью, она не балансирует спрос и предложение, подобно тому как это происходит на рынке товаров и услуг. Верхняя и нижняя границы цены труда также устанавливаются иначе, чем на другие товары. Верхняя граница определяется величиной вновь созданной стоимости v+m (v – стоимость необходимого продукта как объективная основа заработной платы, m – стоимость прибавочного продукта как объективная основа прибыли). Нижняя граница цены труда упирается в стоимость рабочей силы как товара. Если цена падает ниже стоимости рабочей силы, то рабочая сила не сможет нормально функционировать, что не в интересах ни рабочего, ни предпринимателя. Уровень заработной платы определяется не соотношением спроса и предложения, а является результатом действия социальных и экономических сил.

Когда цена труда устраивает и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок пришел в равновесие, находится в равновесии. Равновесие на рынке труда означает, что спрос на труд удовлетворяется полностью, а предприниматели готовы платить соответствующую заработную плату. Пересечение кривых спроса и предложения демонстрирует, что существует лишь одна цена, при которой интересы продавцов и покупателей совпадают, – это и есть равновесная цена труда, или заработная плата (приложение 3). Любые отклонения от равновесной точки будут свидетельствовать о нарушении состояния полной занятости: т. А – превышение предложения над спросом, т. В – превышение спроса над предложением труда.

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 найм рабочей силы;
* установление равновесной цены;
* содействие полной экономически эффективной занятости.

В регулировании занятости населения играет важную роль государство. Оно имеет дело как с безработицей, так и с созданием новых рабочих мест и проведением мероприятий по стимулированию деловой активности.

Создавая биржи труда, государство стремится к улучшению общей и структурной сбалансированности спроса и предложения на рынке труда путем обеспечения необходимой информацией как людей, ищущих работу, так и работодателей. Наилучших результатов в борьбе с безработицей достигают там, где основные финансовые ресурсы используются в активных, а не в пассивных формах, то есть когда основные усилия направлены на работу с незадействованными трудовыми ресурсами, а не на выплату пособий по безработице. Подобный подход позволяет, с одной стороны, умерить иждивенческие настроения у части безработных, с другой – быстрее ввести трудовые ресурсы в хозяйственный оборот.

Что касается занятости, то государство, проводя те или иные мероприятия, содействуют повышению профессиональной и пространственной мобильности трудовых ресурсов. Профессиональная мобильность зависит, во-первых, от законодательно установленного уровня обязательного общего образования (чем выше уровень, тем выше мобильность); во-вторых, от контрактных форм поддержки, сопровождаемых кредитованием молодежи для получения образования, профессиональной подготовки и предоставлением рабочих мест с целью погашения денежного кредита; в-третьих, от развития сети системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров. Пространственная мобильность предопределяется созданием благоприятных условий для жизнедеятельности, предоставлением льгот, тех или иных преференций, а также образованием региональных центров по адаптации местного населения к новым видам деятельности и технологиям.

Существуют некоторые особенности функционирования рынка труда. Они связаны с характером воспроизводства и особенностями товара «рабочая сила».

1. Неотделимость права собственности на товар – труд от его владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частично распоряжения способностями к труду – рабочий слой в течение определенного времени.
2. При покупке товара «труд» взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) длится гораздо дольше, чем при покупке, скажем, продовольственных товаров.
3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, служб занятости и т.д.) также порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда.
4. Различный профессионально квалификационный уровень рабочей силы, разнообразие технологий и т.д. вызывает необходимость высокой индивидуализации сделок при покупке товара «труд».
5. Наличие своеобразия в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара.

Из пятой особенности вытекают два следствия:

* рынок труда связывает между собой различные рынки;
* реальная оплата труда осуществляется в соответствии с конечными результатами, в соответствии с ценой реализованной продукции, созданной данным трудом.
1. Для работника играют важную роль неденежные аспекты сделки, а именно:
* содержание и условия труда;
* гарантии сохранения рабочего места;
* перспектива продвижения по службе и перспективы профессионального роста;
* микроклимат в коллективе и т.д.

### 2. Современное состояние рынка труда в России.

Вряд ли еще где в мире мы можем встретить столь необычный во многих отношениях рынок труда, какой сформировался в России во второй половине 90-х годов. По мере стихийного преобразования директивного распределителя трудовых ресурсов в рынок гражданской рабочей силы последний не смог сохраниться как единое целое. Он сразу же стал распадаться на два самостоятельных, по сути дела независимых друг от друга подразделения, обслуживающих различные хозяйственные сферы. Эти рынки труда, которые роднил лишь общий низкий социальный уровень, обрели в количественном измерении противоположные тенденции. В результате мы имеем два разномасштабных рынка труда, которые, как оценивают специалисты, находятся в соотношении примерно 1:5.[[3]](#footnote-3)

Первый курируемый государством с помощью Министерства труда, поразительно невелик по общим размерам трудовой деятельности в стране. Более того, из-за серьезных социально-экономических причин он продолжает уменьшаться вслед за сокращением занятости в большинстве традиционных отраслей хозяйства.

Приходится констатировать, что сегодня значительная часть российской экономики это совокупность технологически отсталых отраслей, претерпевающих непрерывный спад производства и падение производительности труда. В нынешнем виде – это отмирающие отрасли. И именно здесь таится объяснение тенденции к свертыванию рынка труда.

Сокращается он в машиностроении, угольной, легкой и пищевой промышленности, в строительстве, а также в ряде отраслей услуг, прежде всего тех, что обслуживают население. Становится меньше предприятий общественного питания при том, что число дорогих, не доступных широким слоям народа ресторанов возрастает.

Правительство проводит уникальную для нашего времени и невиданную в развитых странах политику «минимизации» и без того сходящего на нет официального рынка рабочей силы, все более ограничивая его финансовые и материально-технические возможности.

Значительную часть функций по «смягчению» социальных последствий неудачного перехода к рынку государство возлагает на администрацию предприятий и трудовые коллективы. При этом используются следующие методы, оказывающие негативное влияние на рабочую силу, выходящие за рамки цивилизованных трудовых отношений:

* сохранение рабочего места с периодическим (на 1 – 2 месяца) прекращением оплаты труда;
* регулярно практикуемая неполная выплата заработной платы;
* затяжное многомесячное прекращение выплаты заработной выплаты вообще, что само по себе носит – по отечественным и международным нормам – уголовный характер;
* переподготовка кадров для работы на технологически отсталых, технически и экологически опасных и потому длительное время пустовавших рабочих местах.

Второй, «скрытый», неофициальный рынок труда представлен теневым и фиктивным рынками труда. Под теневым рынком труда понимается сокрытие реально существующих отношений найма и нерегистрируемое предпринимательство, тогда как фиктивный рынок труда возникает из желания выдать за реальность отсутствующие в действительности трудовые отношения. Он обслуживает подавляющую массу национальных трудовых ресурсов. Он имеет дело, в частности, с теми, кто числится безработными и получает мизерное официальное пособие, а также с теми, кто получает ничтожную заработную плату и ищет вторую работу по совместительству.

Эти трудовые ресурсы оседают в гигантской сфере самой разнообразной предпринимательской деятельности, представленной по преимуществу мелким и мельчайшим бизнесом. Она разбросана по всей стране и в большинстве своем скрыта от налоговых и статистических учреждений. Последнее объясняется тем, что налогообложение прибыли сильно превышает принятое в мировой рыночной экономике, достигая 80 – 90%, а то и 100%, что скорее напоминает рэкет или производственные отношения эпохи рабовладения.

Эта сфера предпринимательской деятельности, скрывающейся от жестоких государственных поборов, чрезвычайно важна для населения. Она во многом выполняет функции его жизненного самообеспечения, выпуская крайне нужные в повседневной жизни товары и услуги. Сюда относятся производство и переработка сельскохозяйственной продукции, «челночная» деятельность и связанная с ней розничная торговля, предприятия по выпуску самых разнообразных потребительских товаров и услуг.

Отмеченная уникальным по масштабам и длительности падения производства, свертывания до предела многих отраслей, технологически все более отстающая от мировых стандартов экономика России демонстрирует и особого рода безработицу.

В российском варианте она напоминает широкую лестницу, по которой общество постепенно опускается к самым низким в мире показателям развития производительных сил и благосостояния населения. Широкомасштабная и разнообразная по формам выражения, во многих случаях опасно длительная, массовая незанятость становится одним из грозных проявлений деградации трудовых ресурсов.

С помощью безработицы нынешнее хозяйство, словно гигантское падающее дерево, наносит сокрушительный удар человеческому элементу производительных сил по всему его жизненному пространству – от рабочих мест до школьной скамьи и домашнего очага. Если судить по тому, кого в России в первую очередь поражает безработица, то создается впечатление, что экономика торопится избавиться прежде всего от наиболее квалифицированных, образованных кадров, с которыми в каждой стране связано будущее, ее развитие, научно-техническое процветание и конкурентные возможности. Россия бьет своего рода мировые рекорды, увольняя в разгар реформ прежде всего работников с высшим и средним специальным образованием.

Подобная поразительная ситуация обусловлена прежде всего тем, что технологически отсталое, неэффективное и, как свидетельствует образовательная структура безработных, не настроенное на научно-технический прогресс хозяйство защищает свои опорные, постоянно нужные ему вот уже 75 лет отряды рабочей силы. С их помощью оно кое-как существует и при первой возможности изгоняет наиболее активные, динамичные, высокообразованные кадры, обязывающие своим присутствием развиваться в сторону цивилизованного рынка и избавляться от тех, кто не способен внести профессиональный вклад в эволюцию производства.

Уместно в данном случае отметить, что российская экономика в своем роде уникальна: многие из еще действующих руководящих производственных кадров вместе с малоквалифицированной и неквалифицированной рабочей силой в равной мере относятся к самым что ни на есть люмпен-пролетарским слоям населения. Среди них не в чести интеллектуальный, научно-технический прогресс. Они-то и продолжают «править бал» невежества и отсталости, всеми силами препятствуя продвижению в новую эпоху, в которой не найдут себе места.

Если сопоставить безработицу в экономике России и Запада, следует отметить, что в индустриально развитых странах она принципиально иначе затрагивает профессионально-квалифицированный состав трудовых ресурсов. В США, к примеру, среди неквалифицированных рабочих, составляющих в общем числе занятых только 4%, безработица достигает 11,6% при среднем по хозяйству показателе в 5,4%. Напротив, среди административно-управленческих работников и специалистов различного профиля, включая инженеров и ученых, общая численность которых среди занятых в США в 1996 г. достигла 29%, безработица не поднималась выше 2,2%.

Безработица у нас подошла к такому уровню длительности, на котором, по зарубежным оценкам, начинается утрата профессионально-квалифицированных навыков, особенно если это происходит на грани физического выживания. Люди утрачивают веру в свои силы и будущее. Основной чертой менталитета становится цинизм при выборе путей достижения благополучия.

Развитая рыночная экономика в целом характеризуется заметно более короткими сроками безработицы. Так, в США в 1996 г. в общем числе безработных 33,8% не имели работы менее 1,5 месяца, 32,7% - от 1,5 до 3,5 месяца, 33,5% - 4 месяца и более, 18% - 7 месяцев и более.[[4]](#footnote-4)

При этом государство и частный бизнес прилагают максимум усилий, чтобы безработный, пройдя переподготовку, как можно быстрее нашел подходящее место. Но все же значительная часть российской экономики оказалась прочно закованной в цепи малоквалифицированного и неквалифицированного труда.

В мире происходят научно-технологические преобразования, развитые страны одна за другой перешагивают порог информационно-компьютерного совершенства. Становится всеобщей интеллектуализация труда, несущая с собой огромный потенциал созидания. Экономика же России все это время, в том числе и в период рыночных реформ, проходит суровое испытание на восприимчивость и незаинтересованность производства во внедрении достижений научно-технического прогресса – испытание, трагическое по всем последствиям.

В 1996 г. в России умственным трудом занималось 30% всех работающих, физическим – 70%. Для сравнения: в США – 65% и 35% соответственно.[[5]](#footnote-5)

В этой безотрадной картине есть особо мрачное звено. С первых пятилеток как образец женского «равноправия» расцвела феминизация физически тяжелых, губительных для здоровья работ. По оценке специалистов в середине 90-х годов женщины составляли 2/3 всех занятых на таких работах в народном хозяйстве, а в промышленности – более 75%. В сельском хозяйстве свыше 80% работающих женщин, а это более 7 млн. человек, систематически выполняют тяжелые физические работы, часто на отравленных химическими удобрениями полях.[[6]](#footnote-6)

В «Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1986 – 1990 годы и на период до 2000 года» ставилась задача «добиваться более быстрого сокращения ручного труда и снизить его долю в производственной сфере до 15 – 20%». Однако сложность положения в том, что наша экономика не готова к кардинальному решению проблемы сокращения неквалифицированного ручного труда, так как заинтересованность предприятий в таком труде сохраняется в прежних масштабах. К этому вынуждают существующие производственные условия.

Между тем с каждым годом негативные последствия присутствия в народном хозяйстве огромного отряда неквалифицированной рабочей силы возрастают в опасной прогрессии. Тормозится общий процесс повышения образовательного и культурного уровня народа.

Неквалифицированная работа с ее рутинным содержанием, тяжелыми условиями, гнетущей нравственной атмосферой и полной профессиональной бесперспективностью невыносима и для молодежи. Социолог отмечают, что работа низкой квалификации, несмотря на сносную денежную компенсацию, настолько непривлекательна, что молодые рабочие, потрудившись год-два, резко меняют жизненные ориентиры. Уход с работы 95% молодых людей мотивируется желанием повысить квалификацию и изменить свое социальное положение. Некоторые из них устраиваются на работу в коммерческие и теневые структуры – в борьбе за выживание постепенно сходят на нет привычные социальные приоритеты, стираются границы между понятиями «престижная работа» и «высокий доход», начинает доминировать материальная сторона. Значение нематериальных аспектов труда неуклонно снижается.

Но несмотря на минусы, существуют и положительные моменты. Проведение территориальными органами Министерства труда России совместно с заинтересованными органами исполнительной власти, объединениями работодателей и профсоюзов мероприятий в рамках реализации Федеральной целевой программы содействия занятости населения РФ на 1998 – 2000 годы и выполнения постановления правительства РФ от 11 апреля 2000 г. № 327 «О внесении изменений в Федеральную целевую программу содействия занятости населения РФ на 1998 – 2000 годы» и осуществление соответствующих региональных программ способствовали смягчению социальной напряженности и увеличению количества трудоустроенных. В частности удалось:

* подобрать работу (включая трудоустройство после предварительного обучения) или помочь образовать собственное дело 3,5 млн. человек (на 12,9% больше, чем в 1999 г.).
* обеспечить ежемесячный банк вакансий в среднем на 805 тыс. предложений (на 47,5% больше, чем в 1999 г.).
* создать условия для обучения 413 тыс. человек. Во всех территориальных органах сформированы перечни основных профессий и специальностей, пользующихся спросом на рынке труда, которые корректируются.
* Расширить занятость на общественных работах (увеличилось на 24,2%, чем в предыдущем году).
* Ежемесячно производить выплаты пособий по безработице (с учетом погашения задолженности за предыдущие годы) 1,2 млн. граждан, среди которых 51,3% получали пособие в минимальном размере.[[7]](#footnote-7)

Но негативный опыт рыночных преобразований в России, недемократичных по своей природе, лишенных нацеленности на создание высокоразвитой социально ориентированной экономики и фронтальный научно-технический прогресс, привел к формированию рынка труда, далекого от современных требований. В нынешнем виде он представляет скорее совокупность серьезных отклонений от существующих в рыночном хозяйстве норм.

# Заключение.

В данной работе я попыталась дать анализ как теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Я думаю, что из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работе все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

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. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений.

Рынок труда является фундаментом рыночной экономики. Он диктует свои непреложные законы. Эти законы достаточно просты. Они гласят, что заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума, что работающие по найму должны иметь нормальную продолжительность рабочего времени, что тот, кто оказался среди вынуждено безработных, должен получить трудовую и материальную помощь. Законы рынка труда действуют на уровне здравого смысла, опираясь на них человек, может добиться в жизни того, на что он действительно способен, не полагаясь особо на государство.

Однако достижение этой простой истины дается чрезвычайно трудно. В общественном сознании безработица воспринимается как беда, ужасное несчастье, которое приносит в дом рынок труда. И, тем не менее, безработица - не оборотная сторона свободы труда, и ее определяют более глубокие обоснования, чем рыночные отношения купли продажи рабочей силы.

В работе было рассмотрено современное состояние российского рынка труда. Его уровень развитости значительно отличается от современных требований. Поэтому в ближайшем будущем нужно стремиться к усовершенствованию рынка труда в России.

# Список литературы.

1. Алавердов А. К вопросу о внутрифирменном рынке труда. // Вопросы экономики, 1999 г., №12
2. Барсукова С. Теневой и фиктивный рынки труда в современной России. // Pro et Contra, том 5, зима 2000 г., №1.
3. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда. // МЭиМО, 1998 г., №2.
4. Вишневская Н. Проблемы и перспективы рынка рабочей силы. // МЭиМО, 2000 г., №8.
5. Вишневская Н. Рынок рабочей силы – новые тенденции. // МЭиМО, 1999 г., №8.

Власова Н., Кулешова Е. Российский рынок труда в 2000 году. // Человек и труд, 2001 г., № 4.

1. Дунаева Н. Молодежь на рынке труда. // Вопросы экономики, 1998 г., №1.
2. Иохин В.Я. Экономическая теория. – М.: Юрист, 2000 г.

Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. – Воронеж, 1995 г., стр. 66 – 88.

1. Котляр Л. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, 1998 г., №1.

Моськин Р. Повышение качества трудовых ресурсов. // Человек и труд, 2001 г., № 9.

1. Попов А.И. Экономическая теория. – СПб.: Питер, 2001 г.
2. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. Учебное пособие. – М.: МИК, 1998 г.
3. Рофе А.И., Стрейко В.Т., Збышко Б.Г. Экономика труда: учебник для вузов. – М.: МИК, 2000 г.

Рубцов Л., Гагарин В. Уровень оплаты труда и текучесть кадров: зависимость обратная. // Человек и труд, 2002 г., №7.

1. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Эсновы экономической теории. – М., 1996 г.

Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. – М.: Дело, 1998 г.

1. Экономика (экономическая теория). Учебное пособие для вузов, 3-е издание. Под общей ред. Бабаева Б.Д. – Иваново, 2000 г.

Приложение 1.

Кривая спроса на труд.

 ЗП/Ц

ЗП/Ц

ЗП/Ц

 Т Т Т

Приложение 2.

Кривая предложения труда.

 ЗП/Ц

 Т

Приложение 3.

Формирование равновесия на рынке труда.

 ЗП/Ц

 СТ А ПТ А – превышение предложения

 В – превышение спроса

 ЗП/Ц Р

 В

 Т Т



1. Котляр А. О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, 1998 г., №1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. – Воронеж, 1995 г., стр. 66 – 88. [↑](#footnote-ref-2)
3. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда. // МЭиМО, 1998 г., №2. [↑](#footnote-ref-3)
4. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда.// МЭиМО, 1998 г., №2. [↑](#footnote-ref-4)
5. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда.// МЭиМО, 1998 г., №2. [↑](#footnote-ref-5)
6. Бушмарин И. Аномалии российского рынка труда.// МЭиМО, 1998 г., №2. [↑](#footnote-ref-6)
7. Власова Н., Кулешова Е. Российский рынок труда в 2000 году. // Человек и труд, 2001 г., № 4. [↑](#footnote-ref-7)