Содержание

[Введение 2](#_Toc283188777)

[1. Рынок труда: сущность, содержание и структура. 3](#_Toc283188778)

[2. Модели рынка труда. 3](#_Toc283188779)

[3. Функционирование рынка труда. 3](#_Toc283188780)

[4. Уровень заработной платы. 3](#_Toc283188781)

[Заключение. 3](#_Toc283188782)

[Список использованной литературы. 3](#_Toc283188783)

# Введение

На данный момент эта тема очень актуальная, так как рынок труда – это важнейший элемент рыночной экономики. Ввиду финансового кризиса 2009 года даже в наше время чувствуется такое негативное явление, как безработица. Безработица имеет серьезные социальные последствия, поскольку работа – это, с одной стороны, источник доходов, а с другой – средство самоутверждения человека в обществе. Этим объясняется актуальность выбранной темы.

Целью работы является анализ рынка труда, а также выявление проблем и путей их решения.

Объектом исследования является Россия (российский рынок труда).

Предметом исследования являются показатели, характеризующие состояние рынка труда.

В соответствии с целью были поставлены и решены следующие задачи:

* Рассмотреть теоретические аспекты сущности, структуры и функций рынка труда, его специфику и особенности на современном этапе;
* Выявить проблемы на Российском рынке труда;
* Оценить состояние рынка труда в России на сегодняшний день.

В работе были использованы труды К. Маркса, Дж. Кейнса, А. Пигу и П. Хейне, а также статистические данные с сервера Федеральной службы государственной статистики.

# Рынок труда: сущность, содержание и структура.

Прежде, чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила « или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, то есть способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель – покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник – продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, то есть всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого в физической неотделимости его от собственника, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки – заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы.

**Особенности рынка труда:**

1. Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. В процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.
2. Одной из важнейших особенностей является цена труда, т. е заработная плата.

**Оплата труда подразделяется на два вида:**

а) номинальная – это сумма начисленной заработной платы.

б) реальная – это заработная плата за вычетом налогов и удержаний, которую выдают работнику на руки.

1. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.
2. Наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.
3. 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.

Рынок труда характеризуется рядом показателей:

* + численность не занятого работой населении;
  + состав безработного населения;
  + уровень оплаты труда в регионе;
  + движение кадров в регионе;
  + влияние демографических процессов на ситуацию на рынке труда.

Товаром на рынке труда является рабочая сила, которая классифицируется:

1. высококвалифицированная;
2. малоквалифицированная;
3. не квалифицированная;
4. рынок с ограниченным числом рабочей силы;
5. рынок с избыточным числом рабочей силы.

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.

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

ТР = СР – УС

СР – совокупный рынок труда;

ТР - текущий рынок труда.

Рынок труда тесно связан с торговыми рынками, но, кроме того, спрос на рабочую силу зависит и от состояния рынка капитала. Труд и капитал могут быть как взаимодополняющими, так и взаимозаменяющими производственными факторами, поэтому любые изменения в цене капитала приводят к большим или меньшим переменам на рынке труда. В целом все три рынка функционируют в тесной взаимосвязи.

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

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.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель - наниматель, который может быть представлен разными «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.

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

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов .

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

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования.

Человеческий фактор – решающий элемент общественного развития, поскольку труд был и остается основным источником увеличения материальных и духовных благ.

Труд как фактор производства, как товар – историческое понятие . В докапиталистическую эпоху он не имел товарной формы и выступал как социальная повинность человека. Лишь с переходом к капитализму, когда товарная форма организации производства становиться господствующей, рабочая сила, экономические отношения в сфере использования разнообразных способностей людей претерпевают качественные изменения – становятся отношениями купли – продажи труда .

# Модели рынка труда.

Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и так далее. В этой связи различают несколько наиболее известных рынков труда.

**Система трудовых отношений:**

Заработки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

**Децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным:**

На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирм работников. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому уровню безработицы.

**Активная политика государства в области занятости**:

В результате чего уровень безработицы минимальный. Главное направление политики на рынке труда - предупреждение безработицы. А не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения:

* ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
* «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высоко прибыльные фирмы - ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;
* активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентных работников, для этого предприниматели получают значительные субсидии;
* поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков.

Их набор может включать следующие разновидности:

* Демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
* Географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
* Социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
* Экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
* Психофизические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);
* Поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и другие.

Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда. При его проведении особо выделяют сегменты, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе. Сегментация рынка труда изучается при помощи одно и многофакторных моделей.

# Функционирование рынка труда.

Рынок выполняет ряд функции:

* организация встречи работодателей и наемных работников;
* обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;
* установление равновесных ставок заработной платы;
* решение вопросов занятости населения;
* 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 структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад0; отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населения, в том числе душевого); развития рынка 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 конъюктура рынка труда может быть трех типов:

- трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

* трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда;
* 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 свободно входить на рынок труда и покидать его. Она - неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием большого количества 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 полноценного 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 другие, 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 организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных рабочих на рынке труда.

**Спрос и предложение на рынке труда.**

Рынок труда, как любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

СПРОС- это количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне зарплаты.

Виды спроса:

* Индивидуальный – это спрос на один товар или одного покупателя;
* Рыночный – это спрос множества товаров и множество покупателей;
* Реализованный – когда потребности совпадают с возможностями;
* Отложенный – когда покупка отложена до определенного времени.

Спрос на труд, который предъявляется на рынке фирмами, зависит от двух факторов: во - первых, от придельной производительности труда и, во - вторых, от предложения других факторов производства.

Руководитель фирмы, желающий нанять работника, увеличивает спрос на труд до тех пор, когда заработная плата придельного рабочего не будет равна получаемой фирмой от его использования выручке.

Таким образом, производительность предельного работника определяет не только его зарплату, но и зарплату остальных.

Кривая спроса на труд со стороны руководителя фирмы это график функции предельной производительности труда (МRPL) от его цены (W)

W – уровень заработной платы

L – объем применяемого труда

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. Спрос на труд является показателем, в котором скрыто множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест.

Спрос на рабочую силу формируется по отраслям и в количественном выражении должен совпадать с общей дополнительной потребностью предприятий и организаций в работниках (вне зависимости от организационно-правовых форм и форм собственности). При расчете спроса на рабочую силу определяются потребность предприятий в новых работниках и потребность предприятий в работниках, необходимых для замены выбывающих (вне зависимости от причин). Таким образом, удается установить численность лиц, которые могут быть трудоустроены.

Другой силой, определяющей спрос на труд, является предложение других факторов производства, прежде всего капитала. Чем больше предложение капитала, тем при прочих равных условиях ниже его цена. В результате этого спрос на труд может либо сокращаться , так как предприниматели замещать труд капиталом (эффект замены), либо увеличиваться, поскольку для обслуживания возросших объемов капитала потребуется дополнительная рабочая сила (эффект обмена).

На развитие рынка труда влияет и предложение.

Предложение на рынке труда – это то количество блага, который продавец (производитель) готов и может предложить (продать) покупателю.

Предложение рабочей силы – это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму на этой основе – источника существования. Предложение труда обуславливается следующими факторами:

* численностью населения, прежде всего трудоспособного;
* средним количеством рабочих часов за определенное время (неделя месяц, год)
* количеством составов населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Существует 3 периода:

1. Мгновенный – объем предложения рассматривается как постоянная величина, т.к. за тот период времени изменить промышленность, а значит, предложение не возможно изменить.
2. Короткий – это такой период времени, за который сильно изменить промышленность нельзя, т. е предложение меняется не значительно.
3. Длительный – за этот период коренным образом меняется промышленность, а следовательно предложение.

Переходя к предложению на рынке труда можно рассмотреть схему, отображающую процесс формирования рыночного предложения труда в экономике.

Для всего рынка труда кривая предложения имеет положительный наклон: с ростом заработной платы предложение труда возрастает. Здесь нет обратного изгиба, так как новые работники систематически пополняют рынок труда (например, чем выше зарплата экономиста, тем больше число студентов изберет эту специальность).В экономическом понятии кривая предложения труда S L является кривой предельных издержек труда MRC L

Предложение рабочей силы следует определять с учетом статистической информации о численности и половозрастной структуре трудовых ресурсов, экономической активности различных категорий населения, уровня занятости лиц старших возрастов и подростков.

Рынок труда, как и любой другой находиться в равновесии, поэтому влияние цены на спрос и предложение является рыночным равновесием. При этом точкой равновесия называют точку пересечения кривых на графике спроса и предложения.

Конкретная ставка зарплаты на рынке труда является результатом взаимодействия и уравновешивания спроса на труд (DL=MRPL) и его предложения (SL=MRCL)

Таким образом, равновесная ставка зарплаты WE отражает равенство предельной производительности труда и предельных издержек труда: MRPL = MRCL .

Рынок труда, как и любой другой находиться в равновесии, поэтому влияние цены на спрос и предложение является рыночным равновесием. При этом точкой равновесия называют точку пересечения кривых на графике спроса и предложения.

Важнейший этап оценки прогнозирования регионального рынка труда - сопоставление названных показателей - можно оценить фактическую и ожидаемую ситуацию на рынке труда, установить наличие недостатка или избытка рабочей силы и уже на этой основе разрабатывать систему мер по совершенствованию региональной занятости.

# Уровень заработной платы.

Экономически активное население определяется исходя из возрастного состава всего населения.

Обычно население подразделяется на три крупные возрастные группы:

1. От 0 до19 лет;
2. От 20 до 64 лет;
3. От 65лет и старше.

Население в возрасте от 20 до 64 считается населением в трудоспособном возрасте. Из него выводится категория экономически активного населения. Экономически активным населением считается население , которое занимается профессиональной деятельностью. Вследствие этого и выплачивается з/п.

На рынке труда особую роль в формировании уровня заработной платы различных категорий работников играют различия в предложении труда. Они показывают, почему, например, банковские работники или бухгалтеры получают намного больше уборщиц, дворников. Это связано с тем, что предложение квалифицированного труда меньше предложения неквалифицированной рабочей силы.

Разумеется, уровень заработной платы различных категорий работников определяется и спросом на их труд. Однако не все различия в зарплате можно объяснить с точки зрения спроса и предложения. Это говорит о том , что на ставке зарплаты могут оказывать влияние и нерыночные факторы.

Организация оплаты труда:

Заработная плата – это цена, выплачиваемая за использование наемного труда, т. е это цена за труд.

В рыночных условиях хозяйствования каждое предприятие свободно выбирает систему оплаты труда, государство лишь устанавливает минимальный размер заработной платы.

Виды оплаты труда:

* Основная;
* Дополнительная.

Основная начисляется работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. п.

Дополнительной заработная плата относятся выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов в работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

Также существуют тарифная, бестарифная и смешанные системы оплаты труда.

Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от:

- сложности выполняемой работы;

- условий труда (в том числе отклоняющихся от нормальных);

- природно-климатических условий, в которых выполняется работа;

- интенсивности труда (совмещение профессий, руководство бригадой);

характера труда.

К числу основных нормативов, образующих тарифную систему оплаты труда, относятся:

* тарифно-квалификационные справочники,
* тарифные ставки и сетки,
* схемы должностных окладов
* нормы труда.

Системы оплаты труда:

* 1. повременная;
  2. сдельная;
  3. заработная плата по окладам.

При повременной оплате труда заработная плата работника определяется соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени. Такая оплата труда применяется, как правило, в тех случаях, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы поддаются обоснованному учету. Повременно оплачивается труд руководящего

административно-хозяйственного персонала (слесарей, сантехников, электриков), рабочих на ремонте и обслуживании машин и т. д.

Рассчитывается повременная з/п:

1. простая

**З/п** = **часовая тарифная ставка \* число отработанных часов**

Часовая тарифная ставка – это стоимость одного часа работы.

1. Повременно - премиальная:

**З/п = простая повременная + премия**

Сдельная форма оплаты труда применяется, когда есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результатов труда и нормировать труд путем установления норм выработки, норм времени и других норм. Сдельная оплата труда призвана стимулировать рост производительности труда и выпуска продукции. При такой форме оплаты труда работнику платят

сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции.

Рассчитываеться сдельная з/п:

а) простая

Сдельный тариф – это цена труда по норме.

**З/п = сдельный тариф \* объем произведенной продукции**

б) сдельно – повременная:

**З/п = простая сдельная + премия**

Заработная плата по окладам

Размер оклада устанавливается в зависимости от:

- образования;

- условия работы;

- квалификации;

-профессии.

Уровень зарплаты может определяться множеством факторов: соотношением спроса и предложения на рынке труда; условиями договора между профсоюзами и работодателями; государственным регулированием. Но какими бы, ни были факторами зарплаты, ключевыми среди них остаются действия руководства фирмы, приводящего объем занятости в соответствие с придельной производительностью.

# Заключение.

В данной работе я попытался дать анализ как научно-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: 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.

# Список использованной литературы.

1. Липсиц И.В. «Экономика: учебник для вузов». – М.: Омега-Л, 2006.
2. Николаева И.П. «Экономика в вопросах и ответах». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.
3. http://www.ancor.ru/ - Бендина Н. «Российский рынок труда готовится к шторму», RBC
4. Экономическая теория. Под ред. Камаева В.Д. – М. Изд. ИМПЭ, 2005г.
5. http://www.severinform.ru/ - Информационное агентство "СеверИнформ"// Статьи// Капелюшников Р. «Российский рынок труда: проблемы безработицы»
6. Хейне П., Боуттке П., Причитко Д. «Экономический образ мышления», 10-е издание / пер. с англ. Гуреш Т.А. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2005. –
7. Кибанов А.Я. «Экономика и социология труда: Учебник». – М.: ИНФРА-М, 2004. – 584с.