Введение

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

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

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

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

Понятие категории «рынок труда» и механизм его функционирования.

Среди экономистов нет единства в оценке рынка труда и механизма его функционирования. Классическая политическая экономия исходит из того, что рынок труда, где реализуется лишь один производственный ресурс, как и все прочие рынки, действует на основе ценового равновесия. Основным рыночным регулятором служит цена рабочей силы. С помощью заработной платы, по оценке представителей этой концепции, регулируется спрос и предложение рабочей силы, поддерживается их равновесие. Цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения. Если на рынке труда существует равновесие, то безработица невозможна.

Иного подхода к объяснению функционирования рынка труда придерживаются Кейнсианцы и Монетаристы. В отличие от Неоклассиков они рассматривают рынок труда как явление постоянного не равновесия. Спрос на рабочую силу по этой модели регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а объемом производства, т.е. совокупным спросом. Регулятором рынка труда является государство, поскольку оно уменьшает или увеличивает совокупный спрос и устанавливает нижние границы заработной платы. Для устранения рыночного неравновесия предлагается использовать инструменты денежно-кредитной политики (монетаристы).

Согласно марксистской теории рынок рабочей силы, хотя и подчиняется общим рыночным закономерностям, имеет существенные особенности, поскольку сама рабочая сила как субъективный фактор производства, являясь товаром, может в то же время активно влиять на соотношение спроса и предложения, на свою рыночную цену.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов: уровень рождаемости, темпы роста численности трудоспособного населения, его половозрастная структура, степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, процессы иммиграции и т.д. Все это влияет на предложение рабочей силы. Со стороны спроса главным фактором динамики занятости является состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла, научно-технический прогресс.

Рыночный спрос на труд есть сумма спроса фирм. Эластичность спроса на труд зависит от эластичности спроса на продукцию фирмы, от производительности труда и от легкости и эффективности замены живого труда машинами. Спрос на труд отдельной фирмы связан обратной зависимостью с уровнем реальной заработной платы.

Предложение труда строится рабочими на основе сопоставления привлекательности дохода, который они получают за час труда, и удовлетворения, получаемого за час досуга. Досуг только тогда приносит удовлетворение, когда есть что потреблять. Спрос на досуг определяет предложение труда. Чем выше реальная заработная плата, тем выше потери, связанные с отказом работать.

Единого для всей экономики рынка труда не существует. Он делится по профессиям, отраслям, территориям. Работники разных профессий и квалификаций получают разную заработную плату. Зависит она и от места работы. Существуют опасные, неприятные, малопривлекательные виды труда. Условия равновесия на рынке труда в значительной степени определяются государственным вмешательством, а его функционирование связано с профсоюзами и союзами предпринимателей. На предложение труда влияет наличие пособий по безработице, установление минимальных ставок заработной платы.

Рынок труда отличается от всех других рынков своеобразием товара. Рабочая сила - это такой товар, качество которого почти невозможно определить при заключении контракта. Реальный уровень трудовых усилий обнаруживается только в процессе потребления этого товара. С другой стороны, и человеку небезразлично содержание труда, и он нуждается в стимулировании для обеспечения необходимого уровня усилий.

Спрос на труд.

Спрос и предложение на рынках факторов производства формируются под влиянием рынков потребительских товаров и услуг. Поэтому спрос на ресурсы выступает как производный спрос. Для анализа рынков факторов производства необходимо обратиться к разделу теории производства, в котором рассматриваются основы теории спроса на ресурсы. Конкретизируем общий подход применительно к рынку труда.

Предельная доходность труда равняется предельному доходу фирмы, умноженному на предельный продукт труда:

где MRPL – предельная доходность труда, MR – предельный доход, MPL – предельный продукт труда. В условиях совершенной конкуренции предельный доход равен цене блага: MR=P. Фирма нанимает рабочих до тех пор, пока предельная доходность труда не будет равна заработной плате (MRPL =w), т. е. до тех пор, пока предельный доход от использования фактора (труда) не будет равен издержкам, связанным с его покупкой (т. е. зарплате). Подставив в формулу вместо MRPL заработную плату w и вместо MR – цену Р, получим:

,

где w – номинальная заработная плата, P – цена единицы блага, - реальная заработная плата (в единицах производимого фирмой блага).

Таким образом, условием максимизации прибыли является равенство предельного продукта труда реальной заработной плате.

Предложение труда.

Как известно из теории, предложение труда на рынке осуществляют домохозяйства. Сами же домохозяйства первичны по отношению к рынку. По крайней мере, с точки зрения теории, вполне можно представить себе семью (или общину), которая ведет натуральное хозяйство. Для того чтобы у такого субъекта появилось желание хотя бы часть времени работать за пределами своего хозяйства, надо, чтобы реальная оплата его труда вовне была больше, чем отдача "последнего часа" работы в своем хозяйстве.

Рис. 1 . Распределение времени между работой дома, на стороне и досугом

Как видно при сравнении правого и левого графиков, в описываемой ситуации время досуга несколько сократилось (точка Х1 лежит левее точки Х0), время труда в самом хозяйстве сократилось настолько, что надпись для него даже некуда помещать на рисунке. Высвободившееся таким образом время отдано труду по найму вне дома. При этом уровень благосостояния повысился, поскольку новая равновесная кривая безразличия лежит правее и выше исходной. Кроме того, выше здесь и потребление блага G.

При всей условности приведенного здесь изображения оно позволяет объяснить среди прочего процесс вовлечения в работу по найму вторых членов семьи, жен "глав семейства", который наблюдался в XX в. во всех экономически развитых странах (может быть, за исключением Японии, где уважение к традициям особенно сильно).

Однако повышение оплаты не обязательно ведет к росту предложения труда по найму. Поскольку время труда и досуга ценится одной и той же мерой, постольку, чем выше повременная оплата, тем ценнее досуг, тем меньше желание жертвовать его на приобретение материальных благ.

При всей парадоксальности подобной ситуации и ее несовместимости с реалиями современной российской экономики нельзя сказать, что она совершено нереалистична. Во многих преуспевающих фирмах развитых стран руководство сталкивается с тем, что оно уже не может стимулировать свои наиболее ценные кадры дальнейшим повышением их заработной платы. Им приходится искать и находить другие, не рыночные или даже не экономические методы повышения заинтересованности в максимально эффективном использовании их рабочего времени. Часто само "время труда" при этом перестает быть параметром управления, объектом принятия хозяйственных решений.

Совмещая кривые предложения труда и спроса на труд (рис.-2а), мы получаем не обычный крест, а более сложную фигуру, в которой имеются две точки пересечения кривых. По причинам, описанным в предыдущем абзаце, только одна из них, расположенная ниже и правее, представляет интерес как точка равновесия на рынке труда. Специфика этого рынка заключается еще и в том, что на нем возможны ситуации, когда покупатель сталкивается с единственным продавцом и его индивидуальным предложением (кривая SLt на рис. -2б), а не только ситуации, когда таких продавцов много и предложение труда является агрегированным (рис.-2в).

Наконец, если в домохозяйстве появляется постоянный дополнительный доход, не связанный с его собственной активностью, например, выплата социального пособия на ребенка, то это ведет к понижению трудовой активности.

Заработная плата в условиях совершенной конкуренции.

Под ставкой заработной платы в современной экономической науке понимается цена (арендная плата), выплачиваемая нанимателем работнику за право использования его рабочей силы в течение определенного периода времени. В зависимости от метода оценки трудовых затрат используют повременные (почасовую, дневную, недельную, месячную), сдельные, аккордные и другие виды оплаты. В США основная форма ставки заработной платы сейчас – почасовая.

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой (w) называют сумму денег, полученную наемным работником, реальной (w/P) – совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательной способности. Для большинства населения развитых стран заработная плата представляет основной источник существования, она составляет, как правило, 2/3 – 3/4 национального дохода.

Рассмотрим общие принципы формирования среднего уровня заработной платы, а затем перейдем к анализу факторов, определяющих ее дифференциацию.

В условиях совершенной конкуренции цена труда формируется подобно цене любого другого товара. Это означает, что все работники получают равную зарплату, которая не зависит от того, в какой фирме они работают, и воспринимается фирмой как внешне заданная величина. Поэтому для отдельной фирмы предложение труда абсолютно эластично. Сам уровень зарплаты в условиях совершенной конкуренции максимален – рабочий, согласно теории предельной производительности, получает оплату, равную предельному продукту труда. В условиях, когда уровень зарплаты не связан с поведением фирмы, от предпринимателя зависит только количество нанимаемых рабочих.

Заключение.

В заключение хотелось бы подвести итоги:

1. рынок труда - это сфера рыночных отношений, где формируется спрос и предложение на рабочую силу, обеспечивается ее распределение и определение заработной платы на различные виды трудовой деятельности; в широком смысле: рынок труда - это система общественных отношений (в том числе взаимоотношений наемных работников и работодателей), социальных (в то числе правовых норм и институтов, которые обеспечивают воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной соотношением спроса и предложения) и использование рабочей силы.

2. В приведенном определении к рынку труда относится не только сфера обмена, но и сфера воспроизводства трудового потенциала (это - восполнение способности к труду, поддержание определенного уровня профессиональной подготовки, квалификации, переподготовки и т.д.) и сфера использования рабочей силы (время от времени возникает необходимость корректировки условий оплаты труда, продолжительности и интенсивности труда, соотношения времени труда и отдыха и т.д.).

Исходя из выше приведенного определения рынка труда, составными частями и основными элементами его будут:

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

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

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

4) службы занятости населения;

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

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

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

3. Анализ современного состояния рынка труда дает основание для ряда выводов. Для него характерно то, что скрытая безработица увеличивается значительно быстрыми темпами, чем явная. Отсутствует развитая инфраструктура рынка труда. Из-за низкой мобильности рабочей силы большую роль играет региональная сегментация рынка труда. Поскольку, стратегия трансформации российской экономики осуществляется в настоящее время в направлении создания в РФ социально ориентированной рыночной экономики (сохранение активной роли государства в создании условий для реализации свободы выбора рода занятий, решение проблем безработицы, формирование законодательной и институциональной базы и т.д.), то для этого необходимо усилить роль государства, как посредника между субъектами рынка труда - работодателями и наемными работниками.

Литература

- Экономикс. Кэмпбелл Р. Макконелл, Стэнли Л. Брю. Принципы, проблемы и политика. Спб. 1993

- Е. Ф. Борисов. Экономическая теория. Курс лекций для студентов высших учебных заведений. М., 1996

- А. П. Казаков, Н. В. Минаева Экономика. Курс лекций. М., 1998

- Синдяшкина Е. Занятость в неформальном секторе экономики. Экономист. - 1998. - №6

- Заславский И. К новой парадигме рынка труда. Вопросы экономики. - 1998. - №2

- Заславский И. Политика занятости: вверх по лестнице, ведущей вниз. Вопросы экономики. - 1995. - №9

- И. Заславский, К характеристике труда в современной России (очерк социально-трудовой политики) "Вопросы экономики", 1997, №2

- В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Д. Липпольдт, Движение рабочей силы (оценки, международные сопоставления и влияние на рынок труда) "Вопросы экономики", 1997, №2

- П. Кудюкин, Социальное партнерство или корпоративизм? (Социальная структура трудовых отношений в современной России) "Вопросы экономики", 1994, №5

- Т. Четвернина, Положение безработных и государственная политика на рынке труда "Вопросы экономики", 1997, №2

- Е.А Хибовская. Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам. Вопросы экономики. 1995. №5

- Э.В Клопов. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности. Социологические исследования. 1997. №4

- Кравченко А.И. Три капитализма в России. Социологические исследования. 1999. №7

- Гордон Л. Права человека, условия труда и уровень жизни в переходной России. Мир России. 1996. №4

- Тихонова Н.Е. Особенности формирования проблемных групп на рынке труда. Куда идет Россия? Общее и особенное в современном развитии. М., 1997

ВВЕДЕНИЕ

Отпуск представляет собой свободное от работы время, предоставляемое работникам для отдыха или других целей, в течение которого за ним сохраняется место работы или должность, а также средний заработок в установленных законом случаях. Вопросы отпусков регулируются главой 19 Трудового Кодекса Российской Федерации. Право граждан на отпуск закреплено в п.5. ст.37 Конституции Российской Федерации, согласно которому каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Актуальность темы заключается в том, что значение отпуска для граждан переоценить сложно, да и в общем курсе трудового права отпуска занимают весомую позицию.

Цель работы - дать понятие, рассмотреть виды отпусков по трудовому законодательству.

Задачи работы заключаются в следующем: дать общее понятие отпускам, детально исследовать трудовые отпуска, изучить порядок специальных отпусков. Литературы, регулирующей отпуска не мало, как не мало и нормативных актов; а вот научных статей, на мой взгляд, недостаточно. Следует обратить внимание так же на то, что вся информация изложенная в работах не систематизирована. Это можно объяснить недавним принятием Трудового кодекса РФ, в соответствие с которым приведены еще не все работы.

1. ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ОТПУСКОВ

Отпуск - это непрерывный отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка. Но есть дополнительные социальные отпуска без оплаты (ст. 128 ТК РФ).

Отпуском называют многочисленные случаи освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок:

" в связи с болезнью (отпуска по временной нетрудоспособности);

" в связи с беременностью и родами (отпуска по беременности и родам);

" для ухода за ребенком (отпуска по уходу за ребенком);

" для поступление в учебное заведение, выполнение лабораторных работ, сдачи экзаменов и пр. (учебные отпуска);

" для подготовки учебников, пособий, завершения диссертационных работ (творческие отпуска) и по другим основаниям.

Классификация отпусков может быть проведена по различным критериям, одни из которых является основание предоставления отпуска.

В связи с этим можно разделить все отпуска на основные (очередные) и дополнительные.

В свою очередь для предоставления дополнительного отпуска требуется наличие специфических оснований (юридических фактов) помимо универсального права на отпуск (сложный юридический состав). Такими специфическими основаниями могут быть:

а) неблагоприятные условия труда (вредность и тяжесть как самих условий труда, так и климатических условий) или режим работы;

в) наличие определенного стажа работы в данной профессии;

г) другие случаи, предусмотренные законодательством, соглашениями и договорами.

Вышеперечисленные основания не только помогают нам разделить отпуска на основные и дополнительные, но и лежат в основе деления самих дополнительных отпусков на соответствующие виды.

Следует также отметить, что в зависимости от таких обстоятельств, как возраст и состояние здоровья работника, характер и специфика работы, трудовой функции и др., выделяют так называемый основной удлиненный отпуск, продолжительность которого устанавливается законом или подзаконным актом, а также в локальном порядке.

Между тем, дополнительные отпуска можно также разделить на оплачиваемые и неоплачиваемые, в зависимости от того, предоставляется ли работнику на период отпуска материальное содержание за счет средств работодателя.

В зависимости от цели предоставления отпуска, как уже упоминалось выше, основные и дополнительные отпуска можно подразделить на отпуска, предоставляемые для отдыха и отпуска, имеющие иное целевое назначение (например, материнские отпуска, отпуска для учебы и др.). Так через предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков для отдыха реализуется право на отдых для работающих по трудовому договору (Конституция РФ, ст.37, п. 5), т.е. право на такого рода деятельность, которая снимает утомление и способствует восстановлению работоспособности. Тогда как предоставление, например материнских отпусков, является гарантией обеспечения защиты материнства и детства (Конституция, ст. 38, п.1).

Говоря о ежегодных отпусках, следует упомянуть, что ежегодный отпуск представляет собой сумму основного и дополнительного отпусков для отдыха, на которые имеет право работник. Причем под дополнительным отпуском обычно понимается непрерывный отдых в течении нескольких дней подряд в дополнение к основному отпуску в размере и на условиях, предусмотренных законодательством, отраслевым соглашением, коллективным или трудовым договором (контрактом) .

Список литературы

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.93.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации, принят Федеральным Законом от 30 декабря 2001.

3. Закон РФ от 31.07.95 № 119-ФЗ Об основах государственной службы Российской Федерации (с изменениями на 7 ноября 2000 года) // Собрание законодательства Российской Федерации № 31, 31.07.95.

4. Закон РФ от 26.06.92 № 3132-1 О статусе судей в Российской Федерации (с изменениями на 20 июня 2000 года).

5. Постановление Правительства РФ от 13.09.94 № 1052 Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями на 19 марта 2001 года) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1994, № 21, ст.2397.

6. Постановление Правительства РФ от 06.03.96 №242 "О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам и следователям органов прокуратуры, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями". СЗ РФ. 1996. 12. Ст. 1123).

7. Гусов К. Трудовое право РФ в условиях перехода к рыночной экономики - М.: 1993.

8. Клименко И.В. Время отпусков: порядок предоставления и оплаты. //Экономика и жизнь, 2002, № 8.

9. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ / Под ред. Ю.П.Орловского.- М.: 2002.

10. Скрипка В.И. Трудовое право в схемах. М.: 2002.

11. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России, М., Юрист, 2000.

12. Хохрякова О.С. Отпуск по трудовому законодательству. М., 2002.