Федеральное агентство по образованию

Нижегородского государственного университета

им. Н. И. Лобачевского

Финансового факультета

Курсовая работа

Дисциплина: «Экономическая теория»

Тема: **«Рынок труда и его место в российской экономике.»**

Выполнила студентка

дневного отделения

группа 13101

Какауридзе Л.А.

Проверила: Ефимова Л.А.

Нижний Новгород, 2006 г.

# Содержание:

[Введение. 3](#_Toc133867520)

[Глава 1. Концепция занятости населения. 4](#_Toc133867522)

[Глава 2. Сущность, специфика и структура рынка труда. 8](#_Toc133867523)

[2.1. Понятие рынка труда. 8](#_Toc133867524)

[2.2. Особенности рынка труда. 13](#_Toc133867525)

[2.3. Структура и сущность рынка труда. 16](#_Toc133867526)

[2.4. Механизм саморегулирования рынка труда. 20](#_Toc133867527)

[Глава 3. Особенности российского рынка труда. 24](#_Toc133867528)

[3.1. Рынок труда в современной экономике России. 24](#_Toc133867529)

[3.2. Особенности формирования российского рынка труда. 29](#_Toc133867530)

[3.3. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России. 32](#_Toc133867531)

[3.4. Потребность российских предприятий в иностранных работниках. 35](#_Toc133867532)

[Заключение. 37](#_Toc133867533)

[Список литературы. 39](#_Toc133867534)

# Введение.

# В современной рыночной экономике человек выполняет многообразие экономические функции. В качестве живого носителя производительных сил человек обладает множеством атрибутивных качеств и свойств, совокупностью разнообразных потребностей и способностей. Как активный творческий субъект отношений в системе современной экономики человек играет полифункциональную роль.

Человеческая личность обладает совокупностью атрибутивных качеств и свойств, которые представляют собой производительные силы человека. В структуре последних необходимо различать две стороны: рабочую силу или способность к труду и потребительную силу, и способность к потреблению. Труд – есть функция рабочей силы, потребление – функция потребительной силы.

Необходимо заниматься формированием и развитием у человека как способности к труду, так и способности к потреблению. При характеристике роли человек в системе современной экономики используется целый ряд понятий: экономический человек, рабочая сила, личный фактор производства, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий капитал, предприниматель.

Рынок труда или рабочей силы является одним из главных элементов рыночной экономики. Без человека, без его активного участия невозможно решить ни одной проблемы в рыночной экономике.

# Глава 1. Концепция занятости населения.

Теория занятости прошла долгий путь эволюционного развития и характеризуется многообразием концептуальных подходов, методов и инструментария исследований. Теоретические взгляды на данную проблему характеризуются множеством направлений и школ в структуре мировой экономической мысли. *Неоклассическая школа* представлена трудами Д.Гилдера, А.Лаффера, М.Фелдстайна, Р.Холла и др. За основы её взяты положения классической теории А.Смитта. Эти авторы рассматривают рынок труда как внутренне неоднородную и динамичную систему связей, подчиняющуюся рыночным законам. Регулятором её служит рыночный механизм. Цена труда (уровень заработной платы) воздействует на спрос и предложение рабочей силы, регулирует их соотношение и поддерживает необходимое равновесие между ними. Цена на рабочую силу быстро и гибко реагирует на конъюнктуру рынка, увеличивается или уменьшается в зависимости от реальной его потребности. Посредством повышения или понижения заработной платы регулируется спрос на труд и его предложение. Если в результате превышения предложения труда над спросом возникает безработица, то она воздействует на цены в сторону их понижения, а следовательно, и снижения заработной платы до тех пор, пока не установится равновесие на рынке труда. Классическая модель основывается на принципе саморегулирования рынка труда.

*Кейнсианское направление* рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жёстко фиксирована. Основные параметры занятости – уровень занятости и безработица, спрос на труд, уровень реальной зарплаты – устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. На рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина предложения труда. Однако предложение труда не играет ведущей роли в формировании фактической занятости, а характеризует только её максимально возможный уровень при данном размере заработной платы. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объёмами инвестиций и производства. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком эффективного совокупного спроса, ликвидировать который могут экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования. Государство, воздействуя на совокупный спрос в сторону его увеличения, способствует увеличению спроса на труд, что ведёт к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями, т.е. структура совокупного спроса.. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости – это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учётом конкретных условий экономического развития. Кейнсианская модель основывается на государственном вмешательстве в управлении макроэкономическими процессами, а механизм её реализации базируется на закономерностях и явлениях психологического характера (склонность к потреблению, склонность к сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи между главными экономическими показателями.

Представители *монетаристской школы* (М.Фридман, Э.Фелпс и др.) обосновывают положение о том, что рыночная экономика представляет собой самонастраивающуюся систему, ценовой механизм, который сам определяет рациональный уровень занятости. При такой системе вмешательство государства приводит к сбою механизма саморегуляции рынка, а денежное воздействие на совокупный спрос со стороны государства в конечном счёте приведёт к раскручиванию инфляционной спирали.

Монетаристы полагают, что в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Этот уровень получил название «естественная норма безработицы», которая отражает действительные структурные характеристики рынков труда и товаров, включая рыночные несовершенства, стохастические колебания спроса и предложения, стоимость информации о вакантных рабочих местах и имеющейся рабочей силе, издержки мобильности и др.

Отклонения занятости от своего «естественного уровня» могут быть только краткосрочными. Если уровень занятости больше равновесного, то это приводит к ускоряющейся дефляции. Политика по стабилизации занятости должна быть направлена на борьбу с отклонениями от уровня безработицы и от её естественной нормы, с колебаниями объёмов производства и численности занятых. Для уравновешивания рынка труда монетаристы предлагают в основном использовать рычаги денежно-кредитной политики.

*Контрактная теория занятости* (М.Бейли, Д.Гордон, К.Азариадис) представляет собой концепцию, основанную на синтезе неоклассических представлений с кейнсианскими. С одной стороны, авторы принимают кейнсианский тезис о жесткости денежной заработной платы и полагают, что приспособление на рынке труда происходит за счёт изменений физических объёмов производства и занятости, а не цен. С другой стороны, сама эта жесткость выводится из оптимизирующего поведения индивидуумов, действующих в собственных экономических интересах.

В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Между работниками и предпринимателями возникает соглашение – «имплицитный контракт», который соблюдается ими не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что экономически обоюдно выгодно. Фирма в период спада производства не снижает оплату труда, а период подъёма резко не повышает оплату труда квалифицированным работникам. Динамика денежной заработной платы оказывается сглаженной. Во время падения производства она не опускается, а во время подъёма не слишком поднимается, возрастает плавно и равномерно. Уровень заработной платы изменяется в определённых прогнозируемых границах.

*Концепция гибкого рынка* (Р.Буае, Г.Стэндинг) получила распространение в конце 70-х годов, когда в наиболее развитых странах Запада происходила структурная перестройка экономики. За её основу взято положение о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, функционально индивидуализированным и нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день или неделя, краткосрочные контракты, надомничество). Такой подход призван обеспечить уменьшение издержек структурной перестройки экономики и достигается за счёт:

* многообразия гибкости форм найма (увольнения) и форм занятости;
* гибкости регулирования рабочего времени, установления более подвижного режима работы с ненормируемым рабочим днём;
* гибкости в регулировании заработной платы на основе более дифференцированного подхода;
* гибкости методов и форм социальной защиты работников, а также адаптации объёма, структуры, качества и цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения на рынке труда.

В целом концепция гибкого рынка труда предполагает формирование многообразных форм взаимоотношений предпринимателей и работников и направлена на рационализацию совокупных затрат, повышение прибыльности и поддержание высокого динамизма рынка труда.

# Глава 2. Сущность, специфика и структура рынка труда.

## 2.1. Понятие рынка труда.

Рынок труда имеет ряд особенностей. Его составляющими элементами являются живые люди, которые выступают носителями рабочей силы и наделены такими человеческими качествами, как психофизиологические, социальные, культурные, религиозные, политические и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда. Принципиальное отличие труда от всех других видов производственных ресурсов в том, что он является формой жизнедеятельности человека, реализации его жизненных целей и интересов. Именно по этому цена труда представляет собой не просто разновидность цены за ресурс, а цену жизненного уровня социального престижа, благополучия работника и его семьи. Следовательно, при анализе категорий рынка труда необходимо учитывать существование «человеческих» элементов, за которыми стоят живые люди.

Рынок трудапредставляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

В функционировании рынка труда можно отметить несколько принципиальных положений:

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

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную силу, и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда (рис. 1.).

# С УС П

***Рис. 1. Совокупный рынок труда:***

С – совокупный спрос на труд;

П – совокупное предложение труда;

УС – удовлетворенный спрос на труд.

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

ТР=СР-УС,

где СР – совокупный рынок труда;

ТР – текущий рынок труда.

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

* **открытый рынок труда** – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.
* **скрытый рынок труда** – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

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

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

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.2. Особенности рынка труда.

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.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие основные особенности труда:

* собственник и носитель этого товара – человек со всеми его правами и обязанностями, охраняемыми законом. Предприниматель не может произвольно использовать работника, он должен соблюдать общественные и правовые нормы, регулирующие рынок труда.
* труд – это товар производственного назначения, но, в отличие от вещественных факторов производства, он несет на себе личностную нагрузку и поэтому является решающим.

Есть еще одна сторона этого приоритета, которая выявлена мировой экономической наукой, в том числе трудовой теорией стоимости К. Маркса. В соответствии с этой теорией, продукт создается двумя факторами: трудом и средствами производства. Однако новую стоимость, заключенную в произведенном товаре, создает живой труд работника, тогда как стоимость вещественных факторов лишь переносится на производимый товар как составная часть издержек его производства. Вся вновь созданная живым трудом в течение года стоимость образует национальный доход, который является источником дохода всех слоев населения.

Экономико-математические исследования предельной производительности труда, проведенные в США экономистом П. Дугласом и математиком Ч. Коббом, показали зависимость объемов производимой продукции от капитала и труда. Ими было выведено уравнение, согласно которому объем произведенной продукции на 3/4 создается трудом наемных работников и на 1/4 – капиталом, т.е. применительно к теории предельной производительности, 1% увеличения затрат труда увеличивает объем производства в 3 раза больше, чем 1% прироста капитала. Это подтверждается и официальной статистикой стран с развитой рыночной экономикой.

Особенность рынка труда заключается также 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 труда 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.

## 2.3. Структура и сущность рынка труда.

Структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных, предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Существовавшая ранее в России административно - командная система управления, при которой государство как собственник основных средств производства централизованно планировало необходимое для полной занятости число рабочих мест, распределяло и перераспределяло трудовые ресурсы, полностью разрушило мотивацию к труду.

Международный опыт свидетельствует, что рынок труда не может существовать вне конкурентной, основанной на частной собственности экономики и демократических общественных институтов. Тоталитарное общество даже теоретически исключает возможность существования такого рынка, ибо не считает человека равноправным, юридически и экономически независимым от государства субъектом. Такому государству не столь важно, используется ли людской потенциал эффективно и согласно с личными интересами человека или нет. Для него значимо другое - иметь человека в полном и безоговорочном подчинении для любых нужд, а личные интересы удовлетворять по минимуму, что исключает экономическую и социальную независимость человека. Это обеспечивает хотя и малоэффективную, но почти полную управляемость людскими массами. Свободный рынок труда в таких условиях просто не нужен, более того, он был бы серьезной помехой, хотя его антипод - распределение рабочей силы, обслуживающее дефицитную по своей природе, принадлежащую государству экономику тоже называется рынком труда. Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико - трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощеряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение ус­ловий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

В конкурентно - рыночных отношениях отражаются глубокие процессы, постоянно происходящие в обществе и определяющие его движение вперед. Через рынок труда проходят, скрещиваясь в нём, три взаимосвязанных эволюционных потока - развитие экономики (материально - технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (государственных и классовых структур, отношений собственности, производственных связей). Они образуют основу прогресса в обществе, его главное содержание.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда. Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Преобладающая общность интересов “товара” рабочей силы и ее потребителей - экономики и государства - является важнейшей социально - экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально - экономической системы любой страны.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.

## 2.4. Механизм саморегулирования рынка труда.

К основным рычагам саморегулирования рынка труда относятся цена труда, соотношение платежеспособного спроса на него и его предложение и конкуренция.

На рынке труда ценой труда является заработная плата. Она привлекает на рынок труда ту часть населения, которая не имеет других источников к существованию. Высокий уровень заработной платы увеличивает предложение труда во всех сегментах рынка труда: расширяет потенциальный и циркулирующий, а на внутрифирменном повышается оплата труда за рост его продолжительности и эффективности. Повышение общего уровня реальной заработной платы повышает общий уровень жизни работоспособных наемных работников. Увеличиваются налоговые поступления от заработной платы, страховые взносы и отчисления в различные фонды, что расширяет возможности социальной защищенности населения. Опыт развитых стран показывает, что в значительной степени благосостояние их населения связано с высоким уровнем заработной платы на рынке труда.

Колебания цены труда в сторону ее снижения приводят к обратным результатам: ограничивается приток рабочей силы на рынок труда, уменьшается его предложение, снижаются налоговые поступления и т.д.

В процессе саморегулирования рынка труда не менее важна роль прибыли предпринимателя, который является покупателем на рынке труда. Вполне естественно его стремление извлечь из наемного труда максимальную выгоду при минимальных затратах. Эта выгода воплощается в размерах нормы прибыли, которая показывает размеры дохода по отношению к затратам предпринимателей. Предприниматель будет стремиться туда, где норма прибыли выше, и покидать сферы, где она ниже. Однако в любом случае, создавая новую или расширяя старую фирму, предприниматель вовлекает в рынок труда новых работников, увеличивая его масштабы. Вместе с тем, стремясь уменьшить затраты на найм рабочей силы, он модернизирует производство, совершенствует организацию труда, следовательно с учетом повышенных требований усложняется система образования (т.е. потенциальный рынок труда).

Доход фирмы является экономической основой ее инвестиционной активности. По размерам дохода можно смело судить о степени успеха предпринимателя. Падение доходности фирмы (если не приняты экстренные меры) заканчивается ее банкротством и выбрасыванием персонала фирмы на улицу. Практика рыночной экономики дает немало тому примеров. Колебания нормы прибыли в зависимости от цикла деловой конъюнктуры то сжимают, то расширяют рынок труда, регулируя его количественно-качественный состав. Специалисты отмечают, что при благоприятной деловой конъюнктуре оживляется процесс капитальных вложений в народное хозяйство. При этом спрос на труд резко возрастает, повышается заработная плата, которая привлекает наемных работников в динамичные отрасли до тех пор, пока они не насыщаются рабочей силой.

Из этого следует, что регулирующей силой, повышающей или снижающей цену труда и определяющей динамику рынка труда, является прибыль предпринимателя. Именно поэтому она становится объектом конкуренции между предпринимателями. Это тот самый экономический механизм, который регулирует движение нормы прибыли, определяющей цену труда. Последняя побуждает наемных работников переходить с одних фирм на другие, менять профессии и т.п.

Цена труда также колеблется в зависимости от спроса и предложения труда на рынке. Но здесь нужно учитывать и то, что спрос на труд предприниматель предъявляет, когда найм работников дает ему прирост доходов после продажи произведенной продукции на рынке. Если данный прирост сокращается с насыщением рынка, то предприниматель ощущает это через снижение прироста прибыли и ослабление конкурентоспособности фирмы. Поэтому он должен сокращать производство и персонал. Глубинные причины движения спроса и предложения труда на рынке труда – в стремлении предпринимателя выжить, увольняя часть работников и увеличивая тем самым предложение труда и резервируя одновременно некоторое число вакантных рабочих мест. В этом случае предложение рабочих рук на рынке труда возрастает при сохранении потенциального спроса на них со стороны зарезервированных рабочих мест.

Таким образом, механизм саморегулирования рынка труда приводит его к такому состоянию, когда рост общего уровня безработицы сочетается с ростом удельного веса резерва производственных мощностей. При экономическом подъеме резервные рабочие места поглощают значительную часть безработных, но это порождает инфляцию, съедает рост доходов наемных работников за счет быстрой потери деньгами покупательной способности. Все меры по сдерживанию инфляции в конечном итоге ведут к росту безработицы.

Цена труда, норма прибыли, спрос и предложение труда, конкуренция – все эти факторы саморегулирования рынка труда формируют доход населения и распределяют общественное богатство. Крупнейшие экономисты Запада признают неравенство в распределении доходов и богатства. Причем под богатством они понимают имеющееся движимое и недвижимое имущество, деньги, ценные бумаги, а под доходом – общую сумму денег, заработанную или полученную другим путем в течение какого-либо периода. Существуют также различия в степени неравенства доходов между разными странами, например, в США, оно заметнее, чем в странах Западной Европы. Основной причиной этих различий является тот факт, что в европейских странах государство более широко использует перераспределение национального дохода в пользу беднейших слоев, используя систему налогообложения и другие механизмы для сокращения неравенства, формируемого рынком.

В этой связи сторонники рыночного саморегулирования (неоконсерватизма) считают недопустимым глубокое вмешательство государства в экономику. Помощь государства бедным глушит их трудовую активность, порождает социальное иждивенчество и замедляет экономический рост. Налоговый пресс на доходы предпринимателей ограничивает средства на внедрение новых технологий и новшеств, снижает прибыльность производства и способствует оттоку капитала в другие страны. Поэтому вполне естественно углубление неравенства доходов, рост инфляции и безработицы, резервирование рабочих мест.

Фактически такой подход к регулированию рынка труда какой-либо страны с рыночной экономикой близок к теории социального дарвинизма, которая распространяет на общество принцип естественного отбора и выживания сильнейшего. Это привлекательная сторона рыночного саморегулирования, т.к. она ярко и образно отражает те свойства рынка, которые генерируют экономический прогресс. Однако такой принцип жизни растительного и животного мира обществом применительно к своей жизни полностью не может быть принят. Поэтому устранение нищеты, бедности и роста неравенства является объективно необходимым фактором для достижения необходимого баланса интересов и социальной стабильности в обществе.

# Глава 3. Особенности российского рынка труда.

## 3.1. Рынок труда в современной экономике России.

Становление рыночных отношений всегда затрагивает одну из важнейших сфер экономики – занятость трудовых ресурсов. В дореформенный период обеспечение занятости населения основывалось на командно-административ­ных методах: лица, достигшие шестнадцатилетнего возраста и не имеющие ограничений по здоровью, были обязаны либо учиться, либо работать. В противном случае они в принудительном порядке направлялись на работу или преследовались по закону. Иными словами, все трудоспособное население страны было крепостным у государства, которое предписывало, где и по какой профессии должен трудиться человек, какую зарплату он должен получать, какие иметь льготы.

Отличительной особенностью рыночной экономики является то, что человек самостоятельно принимает решение о том, работать ему или нет. Государство не вправе заставить его трудиться, что закреплено в «Законе о занятости».

Стремление обеспечить практически стопроцентную занятость трудоспособного населения в ущерб экономической эффективности производства привело к тому, что на многих предприятиях имел место не дефицит рабочей силы, а ее излишек. В результате этого в условиях командно-административной экономики при формальном отсутствии безработицы она фактически существовала в «скрытой» форме: часть работников фактически только присутствовала на работе, имитируя трудовую деятельность.

Реформирование экономики России со всей остротой поставило проблему становления рынка труда как одной из подсистем всего рыночного механизма. С началом реформ многие предприятия стали сокращать излишнюю рабочую силу, то есть «скрытая» форма безработицы перешла в «открытую». Уже к концу 1991 г. в стране появились первые безработные. Однако нормально функционирующая рыночная экономика предполагает наличие безработицы. Общепризнанно, что если показатель безработицы не превышает 5%, то ситуация на рынке труда не является напряженной: человек, ищущий работу, может достаточно быстро ее найти. В то же время работодателю достаточно сложно заполнить вакансию. При превышении данного уровня на рынке труда складывается зеркальна ситуация: теперь безработному трудно найти работу, в то время как работодатели имеют возможность выбирать тех, кто им больше всего подходит.

В этой ситуации одной из основных экономических функций государства является проведение такой экономической политики, которая обеспечивала бы в стране занятость на уровне экономически эффективном (то есть таком, при котором уровень безработицы не превышал 5%).

Отличительной особенностью рынка труда было активное сокращение женщин и лиц с высшим образованием. Однако в настоящее время ситуация несколько изменилась: все чаще безработными становятся мужчины и те, кто не имеет специального профессионального образования, то есть все больше растет спрос на квалифицированную рабочую силу, имеющую специальную профессиональную подготовку.

В настоящее время в нашей стране распространена неполная, частичная занятость, когда работник трудится не 40, а 18 часов в неделю. Очагами незанятости в России становятся Кировская, Свердловская области, Челябинск и Пермь, Омск, Хабаровск, Иркутск. Безработица относительно выше среди молодежи и женщин.

Фактором, стимулирующим безработицу, является такой процесс, как миграция рабочей силы. В весенне-летний период в России работают около 500 тысяч иностранцев. Их доля особенно значительна в строительной индустрии и сфере услуг.

Как видно из таблицы 1, экономически активное население за четыре года абсолютно уменьшилось на 2525 тыс. чел., а доля занятых за этот же период сократилась на 3,6 пункта, в том числе: мужчин – на 3,7 пункта, женщин – на 3,3 пункта.

Количество безработных возросло с 3594 тыс. чел. в 2001 г. до 6040 тыс. чел. в 2004 г., в том числе безработных мужчин за этот период увеличилось на 1454 тыс. чел., безработных женщин – на 989 тыс. чел.

Таблица 1 Численность и состав экономически активного населения России.[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование показателей** | **Тыс. чел.** | | | | **% от экономически активного населения** | | | |
| **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** |
| Экономически активное население: всего | 75665 | 75012 | 73962 | 73140 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| -мужчины | 38880 | 38714 | 39077 | 38974 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| -женщины | 36785 | 36298 | 34885 | 34166 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Занятые: всего | 72071 | 70852 | 68484 | 67100 | 95,3 | 94,5 | 92,6 | 91,7 |
| -мужчины | 37063 | 36560 | 36132 | 35700 | 95,3 | 94,4 | 92,5 | 91,6 |
| -женщины | 35008 | 34292 | 32352 | 31400 | 95,2 | 94,5 | 92,7 | 91,9 |
| Безработные: | 3594 | 4160 | 5498 | 6040 | 4,7 | 5,5 | 7,4 | 8,3 |
| -мужчины | 1817 | 2154 | 2945 | 3274 | 4,7 | 5,6 | 7,5 | 8,4 |
| -женщины | 1777 | 2006 | 2533 | 2766 | 4,8 | 5,5 | 7,3 | 8,1 |

За рассматриваемый период изменилась отраслевая структура занятого населения, это показано в таблице 2.

Таблица 2

#### Структура занятого населения России по отраслям, в %\*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Население** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** |
| Всего занято в экономике | 100 | 00 | 100 | 100 |
| В том числе в:  -промышленности | 29,6 | 29,4 | 27,1 | 25,7 |
| -сельском и лесном хозяйстве | 14,3 | 14,6 | 15,4 | 15,7 |
| -строительстве | 11,0 | 10,1 | 9,9 | 9,7 |
| -транспорте и связи | 7,8 | 7,6 | 7,8 | 7,9 |
| -торговле и общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте и заготовках | 7,9 | 9,0 | 9,5 | 9,7 |
| -жилищно-коммунальном хозяйстве, непроизводственных видах бытового обслуживания населения | 4,1 | 4,2 | 4,4 | 4,9 |
| -здравоохранении, физической культуре и искусстве | 5,9 | 6,0 | 6,4 | 6,7 |
| -образовании, культуре и искусстве | 10,4 | 10,2 | 10,8 | 11,3 |
| -науке и научном обслуживании | 3,2 | 3,2 | 2,7 | 2,5 |
| -кредитовании, финансах и страховании | 0,7 | 0,8 | 1,1 | 1,3 |
| -аппарате органов управления | 2,1 | 2,3 | 2,4 | 2,5 |
| -других отраслях | 3,0 | 2,6 | 2,5 | 2,1 |

Из табл. 2следует[[2]](#footnote-2), что в 2004 г. по сравнению с 2001 г. заметно сократился удельный вес занятых в промышленности, строительстве, науке и возрос удельный вес занятых в сельском хозяйстве, торговле, транспорте и связи, в ЖКХ, здравоохранении , в кредитовании, т.е. в основном (за исключением сельского хозяйства) в непроизводственной сфере.

Становление рыночных отношений приводит к естественному перемещению занятости из производственной сферы в сферу обслуживания. Однако, чтобы уровень производства обеспечивал потребность экономики и населения, необходима высокая производительность труда, а этим отечественная промышленность похвастаться не может. Снижение удельного веса промышленности в структуре занятости населения должно сопровождаться ростом экономической эффективности промышленного производства на основе достижений научно-технического прогресса, научной организации труда и производства, чего на самом деле в промышленности не происходит. Эти требования в равной степени относятся и к строительству и к другим отраслям экономики.

В 2002 – 2004 годах на российском рынке труда произошли еще более неожиданные перемены. Еще лет пять назад большинство выпускников технических вузов влачило жалкое существование - они либо работали по специальности за копейки, либо торговали на оптовых рынках.

Сегодня ситуация меняется. Спрос на высококвалифицированных "технарей" в самых перспективных отраслях растет вместе с зарплатой.

Специалисты с хорошим техническим образованием вновь стали представлять интерес на рынке труда.

Уровень развитости рынка труда, в том или ином регионе, на прямую зависит от степени экономической и инвестиционной активности.

Позитивной тенденцией стало движение интересов крупных развитых компаний в сторону регионов.

Проблема нехватки или отсутствия профессионально квалифицированных управленцев высшего звена (топ - менеджмента), грамотных специалистов по развитию производства, руководителей проектов, маркетологов решается путём привлечения необходимых кадров из более развитых регионов, чаще всего это Москва и Санкт - Петербург. Как правило, наём осуществляется на контрактной основе и носит временный характер. Высокая миграционная активность, как специалистов, так и работников с невысокой квалификацией является характерной чертой развитого рынка труда.

Таким образом, осуществляемый в России в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально-экономических проблем. Одна из них - проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью.

## 

## 3.2. Особенности формирования российского рынка труда.

В нашей стране формирование рынка рабочей силы находится на первом этапе, ведь еще совсем недавно рабочая сила в России не рассматривалась в качестве товара. При этом миллионы людей вступали и вступают в отношения найма.

Главное отличие нашего рынка труда – это наличие множества административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы на наиболее выгодных условиях для работников. К таким ограничениям относят: монополию на многие товары и услуги, немалый дефицит некоторых товаров, инфляцию, слабую экономическую мотивацию движения рабочей силы и многие другие. К этому можно добавить отсутствие рынка жилья, низкий уровень заработной платы, супермонополизацию производства, неразвитость социальной инфраструктуры во многих регионах страны, острый дефицит бюджета и др. Рынок руда в России в значительной степени дисбалансирован. Основные его черты:

* существуют трудоизбыточные регионы и регионы, испытывающие хроническую нехватку трудовых ресурсов;
* ощущуается острая нехватка рабочих испециалистов в определенных отраслях экономики, в то же время существует скрытая безработица;
* значительная доля рабочей силы занята в сфере материального производства;
* высока доля безработных среди лиц с высшим образованием, низкая трудовая мобильность женщин;
* страна обособлена от мирового рынка рабочей силы.

Для успешного формирования рынка труда политика занятости правительства должна включать в себя следующие направления:

Во-первых, это создание эффективной рабочей инфраструктуры, включающей информационные биржы труда, автоматизированные системы сбора и обработки информации о спросе и предложении рабочих мест и многие другие;

Во-вторых, рынок труда должен быть ориентирован на те сферы труда и экономических отношений, которые наиболее подвержены изменениям (например, сфера услуг);

В-третьих, должна быть создана региональная система стимулирования труда для закрепления кадров и эффективного привлечения их из других регионов;

В-четвертых, создаваемые биржы труда должны ориентироваться на социальную защиту работников на основе применеия контрактной системы найма.

Таким образом, рынок труда воплощает в себе множество отношений по поводу формирования спроса на рабочую силу и ее предолжение, реализуемых через действующую систему воспроизводства, распределения, перераспределения и трудоустройства работников. Произведенный анализ реального состояния российского рынка труда, сопоставление его основных характеристик и тенденций с изложенными представлениями о сущности и слагаемых рыночного механизма распределения и пререраспределения рабочей силы дают основания для ряда выводов, которые нельзя не учитывать при выборе модели современного рынка труда, политики и инструментов его регулирования.

Российский рынок труда – с учетом многих его характеристик – не может быть отнесен к числу развитых и цивилизованных. Отечественный рынок труда сильно деформирован и функционирует с устойчивым нарушением таких стихийных регуляторов занятости, как стоимость и цена рабочей силы, свобода перемещения труда и капитала, конкуренция. Гипертрофия скрытого рынка труда (скрытой безработицы) в России – отличительная черта переходного периода, когда ослаблены или даже разрушены старые организационно-управленческие и институционные структуры, но еще не созданы новые;

В ближайшее время для рынка труда будет характерно превышение предложения труда над спросом на него. В то же время дальнейший переход экономики на рыночные отношения будет связан с массовым высвобождением работников в результате реорганизации и ликвидации малорентабельных и убыточных предприятий, неэффективных рабочих мест, структурной перестройки производства и т.п. Поэтому рынок труда на современном этапе должен формироваться в пределах жесткой системы внеэкономических ограничителей и амортизаторов, обоснование и учет которых необходимы для того, чтобы не произошло выхода социальных потрясений за пределы допустимого. Функции гаранта предельно допустимых параметров последствий социально-экономического переустройства общества должно взять на себя государство, используя для этого всю совокупность правовых, экономических и других средств, имеющихся в его распоряжении.

Российский рынок труда пока не может быть назван и «напряженным». Усиление разбалансированности спроса и предложения рабочей силы – это скорее показатель несоответствия качества и пропускной способности служба занятости оперативному обслуживанию нормального для рыночной экономики межотраслевого и территориального перелива рабочей силы. Вместе с тем узость потребительского рынка и товарный дефицит ведут к формированию нового монополистического рынка, где государственная монополия заменяется монополией новых хозяйственных субъектов. А монополистический рынок не может решить проблему занятости населения. Общая тенденция снижения спроса на рынке труда не может быть преодолена частно-коммерческими структурами в ближайшее время, поэтому государство обязано регулировать ситуацию на рынке труда. Бесспорно, что развитие рынка должно повлечь за собой разработку системы мер его регулирования в целях ограничения отрицательных стихийных проявлений.

## 3.3. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России.

Применительно к сегодняшним российским условиям политика государства на рынке труда не должна замыкаться на поиске оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т.п.

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если в развитых странах проблемы занятости могут зачастую решатся обособленно, без кардинальных изменений экономической стратегии, то в России для этого требуется коренное преобразование экономики. Это может быть реализовано лишь при финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности и решении социальных проблем. Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости.

Перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение лишних работников и увеличение за счет этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношениях эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, находить и поддерживать, либо формировать «точки роста» в экономике, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определенными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Очень важно избежать такого положения, при котором возобновление экономического роста будет происходить при высокой и застойной безработице. Обострение проблемы занятости в этом случае просто неизбежно. Во-первых, может увеличиться высвобождение рабочей силы на предприятиях. Для решения этих проблем понадобится коренной перелом в динамике инвестиций, активизация работы по переподготовке кадров, стимулирование частного предпринимательства, расширение помощи безработным. Вместе с тем по мере усиления экономической отдачи от рыночных преобразований будет увеличиваться инвестиционный потенциал, стабилизироваться экономический рост, расширяться потребность народного хозяйства в рабочей силе.

Значительно снижают трудовую мотивацию работников уравнительные тенденции, проявляющиеся как в старых, так и в новых формах. Этому способствуют компенсационные надбавки, натурализованная оплата. Резко возросли различия между оплатой труда руководящего состава и рядовых работников. Появилась необходимость гарантировать выплату заработка, формировать применительно к новым условиям цену рабочей силы, эквивалентно оплачивать повышенные затраты труда, стимулировать рост его качества. Особой проблемой является целесообразность увязки заработка различных категорий работников с рентабельностью производства.

Условием решения этих задач является не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развитие законодательства и соответственное изменение общественного отношения к данным проблемам.

## 

## 3.4. Потребность российских предприятий в иностранных работниках.

Одним из следствий социально - экономических и политических преобразований на территории бывшего СССР является превращение России в центр притяжения мигрантов из стран СНГ и Балтии. Тенден­ция в этой области в последние годы показывают, что привлечение трудящихся-мигрантов из этих государств становится неотъемлемым элементом рынка труда в России и ее регионах. Дальнейшее углубление процесса экономической интеграции, реализация договоренностей о создании Экономического союза на территории бывшего СССР пред­полагают усиление сотрудничества России со странами ближнего за­рубежья в области трудовой миграции, превращение его в приоритет­ное направление развития внешнеэкономических связей.

Трудовая миграция в Россию проходит в условиях сложной и, противоречивой ситуации на рынке труда. Структурная перестройка экономики привела к абсолютному высвобождению работников. По Данным Госкомстата РФ, общая численность безработных в стране (Рассчитанная по методологии МОТ) к концу второго полугодия 2003 г. достигла 7,6% экономически активного населения. Увеличивается и скрытая безработица. В настоящее время потенциальный уровень безработицы с учетом ее скрытой формы составляет от 13 до 17% экономически активного населения.

Несмотря на рост масштабов безработицы вследствие как действия объективных факторов, так и недостаточной гибкости форми­рующегося рынка труда потребности в рабочей силе отдельных пред­приятий не удовлетворяются полностью за счет местных трудовых ресурсов. В 2003 гг. в целом по народному хозяйству России число свободных рабочих мест и вакансий (только зарегистрированных Федеральной службой занятости) колебалось от 320 тыс. до 400 тыс.[[3]](#footnote-3)

Более того, в 2003 г. наблюдался рост дополнительной потребности российских предприятий в рабочей силе. По данным Госкомстата России, в первом полугодии 2004 года дополнительная потребность предприятий в работниках увеличилась с 311 тыс. до 445 тыс. человек, или на 43,1 %. [[4]](#footnote-4)

В настоящее время существует спрос главным образом на кадры рабочих специальностей. В конце декабря 2003 г. около 80% заявлен­ной предприятиями и организациями в службы занятости потребнос­ти в работниках составляли рабочие. При этом они требовались пред­приятиям как производственной, так и непроизводственной сферы.

Что касается территориального распределения свободных рабо­чих мест, то более 1/5 их приходится на Урал и Западную Сибирь и около 1/3 на Центральный район. Остро ощущается нехватка кадров на севере Тюменской области - в Ханты-Мансийском и Ямала - Ненецком автономных округах. В Центральном экономичес­ком районе вакансии и свободные рабочие места концентрируются в основном в столичной агломерациии. На Москву и Московскую об­ласть приходится примерно 50% общего количества вакансий по дан­ному региону.

Серьезными различиями характеризуется распределение свобод­ных рабочих мест на Северном Кавказе. Так, в Краснодарском крае и Ростовской области вакансии составляют *55%* общего числа по регио­ну. И хотя именно в эти районы направляется наибольший поток беженцев и вынужденных переселенцев из стран ближнего зарубежья, он не может покрыть сохраняющийся спрос на рабочую силу по отдельным профессиям и специальностям. Несмотря на то что в других регионах России абсолютная величина потребности в работниках значительно меньше. Недокомплект кадров ощутим и там, особенно на отдельных предприятиях.Таким образом, можно констатировать несоответствие между потребностью населения в трудоустройстве и потребностью в кадрах по России в целом и ее регионам. Оно касается профессионального состава, запросов и притязаний работников и характера предлагае­мой работы. Это свидетельствует о том, что проблема свободных рабочих мест реальна и весьма болезненно сказывается на конкретных предприятиях. Последние не могут за­полнить имеющиеся "ниши" занятости только за счет россиян и вынуждены привлекать дополнительных работников из-за рубежа.

# Заключение.

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. Если законы рынка труда действуют в полной мере и трудовое законодательство отвечает их требованиям, а экономика дает материальное обеспечение рабочей силе в виде разнообразных рынков товаров и услуг, общество идет по пути к процветанию. Даже содержание нетрудоспособных и безработных не представляется ему в тягость: эффективное хозяйство, основанное на свободном и заинтересованном труде позволяет содержать освобожденных от труда, предоставлять им необходимую поддержку. Для общества экономически выгоднее и нравственно честнее поступать, таким образом, чем прилаживать к делу без надобности каждого ради всеобщей занятости. Не желающий или не способный работать по объективным причинам не должен мешать трудящимся, что естественно вытекает из законов рынка труда.

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. Переход от одной экономической системы к другой- от трудозатратной, основанной на всеобщем уравнительно- принудительном труде, к экономике высокоэффективного свободного труда- неизбежно приводит к появлениям массовой безработицы. Бороться с безработицей - это все равно, что бороться с прогрессивными преобразованиями в экономике, с политическими и социальными свободами личности. Безработица- результат состояния экономики и общества, в котором мы живем, она не причина социальных бедствий и конфликтов, а их результат. Как общественное явление безработица заслуживает самого пристального внимания. Безработицей начинает заниматься наука, ее начинают серьезно изучать. Рынок труда, занятость и безработица являются важными экономическими явлениями их необходимо изучать хотя бы для того чтобы не вернулась система поголовной занятости, включая ее самые отвратительные и бесчеловечные формы, когда человека действительно лишали свободы и элементарного человеческого быта ради безусловной занятости рабочих мест на лесоповалах, в рудниках, на стройках индустриальных гигантов и т.д.

Рыночной экономике соответствует рынок труда, уже создаются правовые основы для раскрепощения человека труда от зависимости и подчинения тоталитарным структурам. Но это только начало пути к свободе труда. Проводя курс на эффективную занятость, необходимо обеспечить простор для трудовой мобильности высвобождаемых работников к лучшим условиям занятости, создать их заинтересованность в переквалификации, исходя из потребностей рынка труда, и предоставлять достаточные гарантии только тем трудящимся, которые по объективным причинам не могут быть использованы на производстве, включая оказание им трудовой и материальной помощи в случае вынужденной безработицы. Предоставляемые гарантии должны стимулировать активный поиск работы. Развитие сферы и форм занятости происходит вне государственного производства, по законам рынка труда. В этих условиях неизбежно возникает новая ситуация, когда предприятия будут вынуждены соревноваться за привлечение лучших работников. Но вместе с тем необходима общественная помощь тем, кто оказался слабее в этой конкуренции. Эти люди могут рассчитывать на поддержку государства через систему социальных гарантий.

# Список литературы.

1. «Макроэкономика (основы экономической политики)», М.К.Бункина, В.А.Семёнов, Москва, 1996 г.
2. «Курс экономической теории». Под ред. Чепурина М.Н., Киров, 1994г.
3. "Экономика и социология труда", учебник для вузов, Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Москва, 1999г.
4. «Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда» Учебное пособие, Рофе А. И., Збышко Б. Г.
5. «Экономическая теория», учебник для вузов, под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. 3-е изд. СПб., 1999 г.
6. «Общая экономическая теория», В.И. Ведяпин, Москва, 1995 г.
7. “Экономика и социология труда”, Б.М. Генкин, Москва,.1998 г.
8. «Экономическая теория», учебник, Е.Ф.Борисов, Москва, 2000 г.
9. «Основы экономической теории. Часть 1.» С.И. Иванов, Москва, 2004 г.
10. Чернина Н. «О новой модели занятости.» «Российский экономический журнал», №11-12, 1996г., стр.50-59.;
11. Смирнов С. Рынки труда регионов в условиях финансово – экономического кризиса //Человек и труд.-2004-№3.
12. Микульский К. Формирование новой модели занятости. // Экономист, 2003, №3, с.47-52.
13. Аброчнов А. Мотив к труду.// Биржа плюс карьера, 2003, № 35.
14. Гавриленков Е. Российская экономика: перспектива макроэкономической политики // Вопросы экономики, 2004, №4, с.21-35.
15. Гарсия - Исер М. Критические ситуации на региональных рынках труда // Вопросы экономики, 2003, № 2.
16. Заславский И. К характеристике труда в современной России // Вопросы экономики, 2004, № 2

Львова Ю.А. "Современные тенденции на рынке труда"// "Справочник кадровика" №10. 2004

1. Россия в цифрах: Краткий статистический сборник/ Госкомстат России – М., 2004, - с.33 [↑](#footnote-ref-1)
2. Россия в цифрах: - М.,2004 – с.37 [↑](#footnote-ref-2)
3. http//www/algo.ru/default.asp

   http//www/job/rambler.ru [↑](#footnote-ref-3)
4. Данные по численности экономически активного населения, занятых и безработных скорректированы с учётом разработанных Госкомстатом России итогов обследования населения по проблемам занятости, проведённые в конце 2004 года. [↑](#footnote-ref-4)