**Рынок труда в России**

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.

На эволюцию российского рынка труда не мог не наложить серьезного отпечатка *трансформационный кризис*, в условиях которого она протекала. С одной стороны, России, как и странам ЦВЕ, не удалось избежать резкого сжатия совокупного спроса, последовавшего за либерализацией цен и сокращением государственного субсидирования предприятий, что имело крайне негативные последствия с точки зрения спроса на труд и общего уровня занятости. С другой стороны, под влиянием таких факторов как разрыв устоявшихся хозяйственных связей, новая структура относительных цен на товары и факторы производства, резкое обострение конкуренции и т. п. она столкнулась с необходимостью крупномасштабного перераспределения ресурсов, включая рабочую силу.

Целью данной курсовой работы автор ставит– показать сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях. С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов структура работы позволяет последовательно осветить в первой части на теоретические вопросы сущности рынка труда, во второй – современное состояние рынка труда в России, и в третьей – перспективы его развития.

**1. Сущность рынка труда, его типология и структура**

**1.1 Определение рынка труда**

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

На современном этапе развития экономики рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и

достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Другими словами, рынок труда **–** это механизм или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Просто говоря, на рынке труда существуют три основных агента предприниматели, профсоюзы и государство. Государство же выступает в качестве работодателя на

государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

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

**1.2. Типология и структура рынка труда**

Рынок труда имеет сложное строение. Прежде всего из общей численности населения нужно выделить ту его часть, которая способна работать по найму. Но способность работать по найму не совпадает с понятием «трудоспособное население», к которому статистика относит лиц определенного возраста (у нас, например, это мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55). Тем не менее в общей численности населения можно выделить 2 крупные группы: люди способные и неспособные работать по найму.

При всей схожести развития экономики и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию

разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к 2-м основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

Тенденции в экономическом развитии, которые приводят к сокращению продолжительности рабочего времени, вызывают к жизни новую форму функционирования рынка труда – гибкий рынок труда.

Структурная перестройка экономики, сокращение удельного веса занятости в промышленности и увеличение сферы услуг с ее возможной организацией нестандартных форм занятости, непрерывное обновление материальной базы производства, постоянное изменение объема и структуры спроса на товары и услуги изменили потребности предприятий в количестве и качестве рабочей силы. Жесткая регламентация условий труда у работников на стандартных режимах занятости, направленная на максимизацию занятости, стала препятствием гибкости производства, ведет к снижению конкурентоспособности предприятия. Становлению гибкого рынка труда способствовали и социальные факторы: меняющиеся потребности работников в условиях труда на протяжении трудовой жизни, необходимость в периодическом обновлении знаний, расширение профессионального профиля, возможность выбора подходящего режима рабочего времени.

Сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это потенциальный рынок труда, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует множество факторов, вследствие которых происходит непрерывное увольнение наемных работников с огромного числа предприятий в любой стране с развитой рыночной экономикой. Происходит массовое перемещение наемных работников с одних рабочих мест, предприятий, отраслей на другие. В ходе такого перемещения, а также при выходе из сферы потенциального рынка труда образуются перерывы в работе по найму разной продолжительности. Следовательно, в каждый данный момент времени какая-то часть наемных работников находится между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Это состояние как раз и есть состояние, когда работники предлагают свой труд, перемещаясь между предприятиями. Здесь труд, как и любой другой товар, циркулирует в качестве объекта торговли. А сфера торговли есть сфера обращения товаров и денег, которая находится за пределами сферы производства товара. А в сфере обращения продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателей, как бы циркулируя между ними. Эта сфера и называется циркулирующим рынком труда, где начинается его купля-продажа.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики. Западные специалисты выделяют 5 групп работников, имеющих различные гарантии занятости и материальной обеспеченности:

* высокопрофессиональные работники с высоким социальным статусом и стабильной занятостью. Уровень оплаты и условия труда соответствуют мировым стандартам. Таких работников меньшинство, и рост их доходов, как правило, выше, чем рост общего экономического уровня и уровня инфляции.
* работники, конкурирующие между собой на рынке труда, но все же имеющие гарантии занятости и не подверженные массовой безработице. В их число входит большинство квалифицированных работников, и рост их доходов равен росту уровня инфляции.
* работники, занятые физическим трудом, преимущественно в обрабатывающих и добывающих отраслях промышленности. Их профессии исчезают вместе с сокращением самих отраслей. Уровень зарплаты поддерживается профсоюзными организациями, а занятость защищена коллективными договорами.
* работники тех профессий, которые имеются в избытке на рынке труда. Это сфера услуг с низкой производительностью труда. Уровень зарплаты у них низок, и их занятость не гарантирована.
* контингент населения, более или менее отстраненный от рынка труда. Это молодежь и те, кто долгое время являлся безработным.

Наряду с международным рынком товаров, услуг и капиталов все большую силу приобретает теперь и международный рынок рабочей силы, который не просто является системой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства, роста интеграции между нациями. Национальные рынки труда все больше утрачивают свою обособленность и замкнутость. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер. Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала образует верхний международный уровень рынка рабочей силы. Международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса и предложение рабочей силы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко:

* через миграцию труда и капитала;
* путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

Таким образом рынок труда как социально-экономическая категория – это сложное и динамичное явление, связанное как с макроэкономическим развитием страны, так и с мотивацией действий самого работника. Это понятие выходит за рамки понятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.

Разумеется рынок труда имеет свою специфику, особенности:

1. Специфика товара (будет рассмотрена ниже).
2. Спрос на труд является производным от спроса на товары.
3. Рынок труда несовершенен по степени симметрии информации, работники пытаются завысить рентную ставку (их самооценка).

**1.3 Рынок труда и заработная плата.**

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

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

Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой является сумма денег, которую получает наемный работник за свой труд в течение определенного периода времени. Реальная заработная плата – это те товары и услуги, которые можно приобрести на полученные деньги.

Цены на факторы производства, в том числе на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями.

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

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

Формирование в России рынка труда диктует необходимость разработки политики занятости, учитывающей специфику переходной экономики, национальные особенности, менталитет населения. Это не исключает использование некоторых принципов и подходов, характерных для стратегий занятости в странах с рыночным хозяйством, что, однако, возможно лишь при условии их адаптации к российским реалиям.

**2.1 Специфика трудовых отношений**

В России трудовые отношения как контекст политики занятости имеют специфику, которая определяется рядом факторов.

Рыночные отношения в сфере труда находятся в процессе становления.

Непосредственным следствием спада производства становится не рост безработицы, как это происходит в условиях развитого, эффективно функционирующего рынка труда, а нарастание внутрипроизводственной незанятости. Анализ работы предприятий последних лет показывает, что

скрытая безработица увеличивается значительно более быстрыми темпами, чем открытая. Резкое сокращение производства не сопровождается адекватным высвобождением рабочей силы. Если за период с 1990 до середины 1995 г. объем ВВП упал на 40%, а промышленного производства - на 51%, то общее снижение занятости достигло, по данным официальной статистики, 9%, а в промышленности - 23,2%. Согласно обследованию промышленных предприятий, проведенному Центром исследований рынка труда Института экономики РАН, в 1995 г. излишки рабочей силы на предприятиях оценивались их руководством в среднем на уровне 26,2% против 18% в 1992 г. Об избытке работников в 1995 г. заявили 35,5% руководителей.

Преобладание нерегистрируемой и скрытой безработицы выдвигает на первый план проблему расчета ее уровня и структуры. Строить политику занятости исходя из официальных данных, отражающих лишь верхушку айсберга, нецелесообразно. В качестве методики исчисления фактического уровня безработицы можно, на наш взгляд, использовать сложный индекс, предложенный известным деятелем МОТ Г. Стэндингом. В состав индекса включены помимо официально зарегистрированных безработных также и фактически безработные, по тем или иным причинам не подлежащие регистрации, лица, занятые сокращенный рабочий день (неделю) или имеющие рабочее место, но из-за отсутствия работы не работающие, пассивно безработные. Уровень безработицы, рассчитанный по такой методике, в Великобритании, например, превышает официальный на 25%. В России расхождение с официальными данными должно быть, на наш взгляд, еще более значительным.

Инфляция и экономический хаос оказывают двоякое воздействие на заработную плату: происходит дальнейшее снижение и без того низкой реальной заработной платы, особенно в государственном секторе, и возрастает отрыв величины вознаграждения за труд от его результатов, качества и сложности. В результате заработная плата утрачивает свойственную ей в рыночной экономике функцию распределения труда между различными секторами экономики в соответствии со спросом. Это приводит к нарастанию диспропорций между структурами спроса на труд и его предложения в профессионально-квалификационном, отраслевом, территориальном и других аспектах. Консервации структурных диспропорций способствует искусственное поддержание завышенного спроса на рабочую силу.

В сравнении со средствами, имеющимися в распоряжении центральной и местной власти в развитых странах, финансовые, материальные и кадровые ресурсы, которыми располагают соответствующие государственные органы в России для разработки и проведения политики занятости, крайне

ограничены. Поэтому качественно иное значение приобретает правильный выбор приоритетов.

С учетом вышесказанного рассмотрим некоторые стратегические принципы и конкретные подходы и программы в области политики занятости в развитых странах с точки зрения полезности их использования в российских условиях.