СОДЕРЖАНИЕ

Введение………………………………………………………………………....

**1. Рынок труда и заработная плата………………………………………...**

1.1. Рынок труда и заработная плата……………………………………

1.2. Особенности рынка труда. Дифференциация ставок заработной платы……………………………………………………………………………..

1.3. Механизм саморегулирования рынка труда……………………….

1.4. Государственное регулирование рынка труда…………………….

**2. Проблема формирования заработной платы на рынке труда**………

2.1. Распределение доходов…………………………………………………

2.2. Оплата труда на предприятии……………………………………….

2.3. Деятельность профсоюзов…………………………………………...

**3. Проблемы функционирования рынка труда в современной переходной российской экономике………………………………………………………...**

Заключение…………………………………………………………………

Список литературы………………………………………………………..

ВВЕДЕНИЕ

Переход к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности. В результате неизбежно высвобождение работников с предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям и пополнение ими уже и без того многочисленной армии безработных. Однако рассматривать безработицу как явление переходного периода ошибочно. Она связана и с экономическим развитием, и с изменением потребности в рабочей силе и социальном статусе самого работника.

Разработка данной темы в данный период экономического развития страны явно недостаточная. Требуют оптимизации и совершенствования очень многие моменты, характеризующие рынок труда: от сбора информации по первичной и вторичной занятости до переподготовки трудовых ресурсов в нужных в конкретных регионах и экономически актуальных направлениях.

Как экономическое явление заработная плата возникла на определенной стадии развития человеческого общества, на том его этапе развития товарного производства, когда возник промышленный капитал, и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и предприниматели - с другой. Наемного работника от любого другого отличало то, что он, будучи свободным, не имел средств производства в собственности, но обладал способностью работать и мог эту способность предлагать на рынке труда в качестве товара. Предприниматель, имея в собственности все необходимое для производства и будучи свободным, в отличие от рабовладельца и помещика, не имел в собственности работников и предлагал работу на рынке труда, с тем чтобы, соединив в процессе производства наемных работников со средствами производства, произвести пользующийся спросом продукт и, продав его, получить прибыли. Наемный работник за свою работу на предприятии получал заработную плату.

Для того чтобы глубже понять всю сущность этого вопроса, необходимо различать понятия рабочая сила и труд. Труд - целесообразная деятельность, в которой люди с помощью созданных ими средств приспосабливают продукты природы для удовлетворения своих потребностей. Рабочая сила - способность человека к труду, совокупность физических и духовных сил, которыми он располагает и которые использует в производстве материальных благ и услуг. Она выступает в качестве личного фактора производства. Человек настолько развил свою рабочую силу, что способен создавать стоимость товаров, которая всё больше превышает сумму стоимости жизненных благ, идущих на восстановление затрат самой рабочей силы.

Заработная плата является одним из важнейших и, может быть, даже решающих элементов формирования хорошего климата на предприятии. Она является частью ВНП, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров.

Каждый работник стоит оплаты за свой труд. Ведь от размеров заработной платы зависят его условия жизни, степень удовлетворения своих ежедневных потребностей, возможность сохранения работоспособности. В рыночной экономике заработная плата выражает главный и непосредственный интерес наёмных работников, работодателей и государства в целом. Нахождение взаимовыгодного механизма реализации и соблюдения интересов указанного трёхстороннего партнёрства является одним из главных условий развития производства и составляет предмет функции управления трудом и заработной платой.

1. Рынок труда и заработная плата

1.2. 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. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной от уровня цен.

Цены на факторы производства, 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. Эту зависимость отражает кривая спроса на труд, показанная на рис.1. Точки на оси абсцисс (Т) – величины требующегося труда, а на оси ординат (ЗП/Ц) – величины реальной заработной платы (3П/Ц). Точка с координатами (Т1; ЗП/Ц1) является примером того, что низкой заработной плате ЗП/Ц1 соответствует большой спрос на труд Т1, и наоборот (точка с координатами (Т2; ЗП/Ц2)).

  ЗП/Ц

             0                                                                  T

**рис.2 Кривая предложения труда**

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается (см. рис.2).

При увеличении заработной платы каждый момент отработанного времени лучше оплачивается, следовательно, каждый момент свободного времени является для работника упущенной выгодой, поэтому появляется стремление заместить свободное время дополнительной работой. Из этого следует, что свободное время замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Этот процесс называется

                  ЗП/Ц                                                   Эффект

                                                                              дохода

     ЗП/Ц1

                                                                                Эффект

                                                ПТ                            замещения

             0                                                              T1      T

**рис.3 Эффект замещения и эффект дохода**

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

эффектом замещения. На рис.3 приведена кривая увеличения предложения труда при росте заработной платы; этот процесс проявляется до точки с координатами (Т1; ЗП/Ц1), т.е. точки, в которой предложение труда, достигнув максимального уровня, начинает сокращаться.

Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия эффекта дохода (противоположного эффекту замещения). Во-первых, человек располагает лишь 24 часами в сутки, пять или шесть, из которых ему к тому же просто необходимо отдыхать; во-вторых, когда работник достигает определенного уровня благосостояния, меняется его отношение к свободному времени, увеличить количество которое в данном случае можно лишь при сокращении дополнительной работы. Данная зависимость предложения рабочей силы от уровня заработной платы в форме проявления в определенный момент эффекта дохода характеризует индивидуальное предложение труда отдельных лиц или групп лиц. Для экономики в целом функция совокупного предложения труда всегда будет возрастающей из-за циркуляции рабочей силы.

Особую важность представляет исследование взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения для достижении рыночного равновесия. Очевидно, что оно достигается в точке Р, которой соответствует определенный уровень заработной платы ЗП/ЦР и заданное этим уровнем предложение труда ТР. Это означает, что все предприниматели, согласные платить зарплату ЗП/ЦР, находят на рынке необходимое количество работников. Точка Р определяет положение полной занятости5.

5.Четвернина Т. «Положение безработных и государственная политика на рынке труда»», «Вопросы экономики», №2, 1997, стр.103

    ЗП/Ц

ПТ                     СТ

      ЗП/Ц1

**P**

      ЗП/ЦР

ЗП/Ц2

  ТР T

**рис.4 Формирование равновесия на рынке труда**

В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены (в точке с ординатой ЗП/Ц1) предложение на рынке труда превышает рыночный спрос. В

этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, возникает избыток предложения труда.

В случае снижения уровня заработной платы (например, до уровня ЗП/Ц2) по сравнению с ее равновесным уровнем, спрос на рынке труда будет превышать предложение. В результате образуются незаполненные рабочие места из-за нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Как в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости. Но размер заработной платы зависит не только от колебаний спроса на труд и предложения труда, но и от качества труда, квалификации и профессионализма работников. Различные виды работ могут быть в разной мере привлекательными для человека, требовать разных затрат на профессиональное образование, поэтому заработная плата должна стимулировать, например, выполнение менее престижных видов работ или компенсировать материальные затраты на образование. Такая дифференциация в заработной плате называется «уравнивающими различиями».

**1.3. Особенности товара «труд».**

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 спросна 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 товара «труд»:

Ü       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.

Ü       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 т.ч. 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, которыйявляется 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 товара «труд» 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 оттого, продал работник свой трудилинет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

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

**1.4.  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, которые в свою очередьподразделяются на определенные подгруппы[1]. Схема, приведенная в приложении, отражает составные части рынка труда: они обособлены друг от друга, самостоятельны и каждая из них выполняет особую функцию, образуя единый рынок труда, который не может существовать без какой-либо одной части.

При всей схожести развития экономик 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 со 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 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, возможностьвыбора подходящего режима рабочего времени.

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та 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:

Ü      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.

Ü      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.

Ü      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.

Ü      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.

Ü      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:

Ü       через миграцию труда и капитала;

Ü       путем постепенного слияния национальных рынков труда, когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные преграды между ними.

В основе формирования и развития международного рынка труда лежит ряд весомых обстоятельства: процесс интернационализации производства и специфическое капиталистическое восприятие рабочей силы в качестве одного из элементов в общем перечне затрат. Отчужденное отношение к труду как к безликому экономическому агрегату, изначально присущее капиталу, с еще большей силой проявляет себя с ростом масштабов производства, с его интернационализацией. Труд в его конкретном выражении оказывается уже на самых низших уровнях иерархии экономических забот.

Такое «безразличие» капитала к конкретным формам трудовых затрат придало ему со временем необычайную гибкость и мобильность и в то же время заставило постоянно искать выгодные, взаимозаменяемые источники труда. Сам процесс капиталистической интернационализации производства изначально определяется уже природой самого капитала. Еще К. Маркс предсказывал в свое время, что «действительная задача буржуазного общества – это создание нового рынка и производства, покоящегося на базисе этого рынка1. В данном случае имеется в виду не только рынок товаров и капиталов, но и рынок рабочей силы, хотя Маркс напрямую об этом не говорит.

*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 рамкипонятий «занятость» и «незанятость», которые характеризуют лишь состояние элементов рынка труда на данный период.*

ГЛАВА II

***Необходимость и возможность регулирования рынка труда на современном этапе развития рыночной экономики в России.***

**2.1. 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, как это уже отмечалось в Главе 1. 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 покупательнойспособности.

|  |
| --- |
|  |
|  |  |

        100%

80%

60%

                   Национальный

                            доход

40%

                   20%

                        0

                  20%        40%       60%       80%      100%

                                                               Население

                                                                рис. 5 Кривая Лоренца

 Все меры посдерживанию 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. Западные экономисты используют так называемую кривую Лоренца (см. Рис.5) для изучения распределения доходов между разными группами населения. Статистика разных стран показывает, что большая часть населения имеет минимальные доходы, а меньшая – очень высокие. Поэтому кривая Лоренца (если рассматривать ее с экономико-математической точки зрения) при продвижении от беднейших слоев населения к богатейшимполучает все больший угловой коэффициент наклона касательной, т.е. поднимется все круче.

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 социальнойстабильности в обществе.

**2.2. Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России.**

Применительно к рыночной экономике идеи экономического либерализма т.е. политики невмешательства государства в экономику наиболее полно обосновал А. Смит в своем труде «Исследование о природе и причинах богатства». Согласно его трактовке, рыночная система способна к саморегулированию, в основе которого лежит «невидимая рука» – личный интерес, связанный со стремлением к прибыли. Как уже говорилось, эта концепция не является достоянием истории: из нее исходят современные теории монетаризма и рациональных ожиданий.

Но в работах Дж.М. Кейнса эта теория подверглась критике и значительной модификации. Он оспаривал факт существования в условиях совершенной конкуренции применительно к рынку труда внутренних механизмов приспособления, приводящих к его равновесию в условиях полной занятости. Кейнс, выступая за активное вмешательство государства в трудовые отношения, считал, что только жесткая негибкая заработная плата обеспечивает состояние равновесия национального дохода. Хотя при этом и сохраняется вынужденная безработица, объясняемая недостаточностью совокупного спроса на труд, но ликвидируется нестабильность, присущая системе совершенной конкуренции.

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.

*Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется:*

Ü      появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;

Ü      привлечение внутренних и иностранных инвестиций;

Ü      обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально-технической базы.

Реализация этих требований возможна лишь на основе использования развитого рыночного хозяйственного механизма в сочетании с государственным регулированием. Прежде всего необходимо совершенствование территориальной структуры производства, а именно: преодоление неравномерности развития производительных сил по регионам, чрезмерной специализации регионов, более полное использование местных ресурсов и возможностей с учетом личного трудового потенциала, устранение отставания сфер социальной инфраструктуры регионов от потребностей. Для этого необходима территориальная мобильность рабочей силы, требующая определенного регулирования, т.к. велика опасность усиления различий в обеспеченности регионов рабочей силой, в частности возрастание дефицита кадров в регионах со сложным уровнем проживания.

Возможности федерального центра в улучшении территориального размещения производства ограничены. Основное значение для этого имеют перелив капитала, взаимодействие финансового и промышленного капитала, деятельность финансово-промышленных групп и других экономических объединений.

Для обеспечения занятости населения велико значение сферы услуг. Однако до сих пор развивается преимущественно одно посредничество, а не производственные услуги. Происходит это из-за отсутствия действенной системы поддержки малого бизнеса, падения платежеспособного спроса населения, отсутствия необходимых навыков, ограниченности возможностей получения соответствующих профессий.

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.

**2.3.  Правовое регулирование рынка труда.**

Изменение экономической ситуации в РФ, широкое развитие негосударственного сектора экономики, утрата государством функции основного работодателя, признание многообразия форм собственности – всё это потребовало изменения действующего законодательства о труде. Определенные новации в трудовом законодательстве уже были закреплены федеральными законами о порядке разрешения коллективных трудовых споров и о внесении изменений и дополнений в КЗоТ от 23.11.1995г. Однако это не снимает вопроса о том, что необходимо всеобъемлющее реформирование всего законодательства о труде. Оно должно быть глубоко продуманным, опирающимся на положения Конституции РФ, отечественный опыт в данном вопросе и максимально учитывать реалии сегодняшней экономической ситуации.

Условия трудовых отношений, возникающих в процессе производства, отражаются на всех сторонах жизни конкретного человека и предполагают особый характер регулирования, вытекающий из приоритета человеческой личности. Анализ конституционных норм позволяет сделать вывод о равной защите прав на трудовую (в рамках трудового договора) и предпринимательскую деятельность. Соответственно, трудовое законодательство должно предусматривать равноправие, взаимный учет прав и интересов сторон трудового договора. Однако, будучи в юридически равном положении с работодателем, работник фактически является более слабой стороной трудовых отношений, во многом зависит от работодателя, что дает ему возможность навязывать работнику свою волю. Реально противостоять этому работники могут,  лишь объединившись в профсоюз. Однако и он сам по себе не может обеспечить принцип равноправия, поэтому решающую роль здесь играет государственное законодательное регулирование, содержащее механизмы защиты прав сторон трудового договора при реальном их исполнении.

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Такое изучение крайне полезно, т.к. сущность взаимоотношений наемных работников и работодателей в принципе везде одинакова. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях.

Скорее всего для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения, поскольку слабость частных предпринимательских структур в правовом плане не позволяет передать регулирование большинства вопросов, связанных с трудовыми отношениями, на уровень фирмы. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем особенностью современной государственной политики России  является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство, оставаясь фактически гарантом трудовых прав граждан, практически утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, что предполагает более тесное участие работодателей и профсоюзов в принятии социально-экономических решений и определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровень конкретных сторон.

С учетом изложенного к основным принципам регулирования трудовых отношений можно отнести следующие:

Ü      признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны – работника;

Ü      учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;

Ü      гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;

Ü      учет особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;

Ü      установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

*В заключение следует отметить, что само по себе наличие должным образом подготовленного закона не достаточно, чтобы заметно повлиять на общественное сознание. Хороший закон может просто не применяться, и не действовать эффективно (в современных условиях массовые нарушения прав работников связаны часто не с отсутствием  законодательных актов, а с простым неисполнением закона). Условия реального исполнения законов о труде, их действенности требуют особого рассмотрения, однако в целом необходимо отметить, что гарантированные государством права работников должны защищаться прежде всего путем обеспечения для гражданина доступа к подлинному правосудию без многомесячных и унизительных ожиданий.*

**2.4  Деятельность профсоюзов.**

Профессиональный союз (сокращенно профсоюз) – массовая общественная организация, объединяющая на добровольных началах рабочих и служащих по профессиональному признаку. Они обладают широкими полномочиями: осуществляют контроль за исполнением трудового законодательства, за состоянием техники безопасности на предприятиях, заключают с администрацией предприятия коллективные договоры, разрешают трудовые споры.

Но основная задача деятельности профсоюза – повышение заработной платы. В связи с этим видный американский экономист П. Самуэльсон выделяет 3 основных метода, которыми пользуются профсоюзы для достижения этой цели.

Ü      Профсоюзы могут ограничивать предложение труда. Это достигается, например, введением высоких иммиграционных барьеров, содействием принятию законов о максимальном рабочем дне, увеличением срока учёбы при подготовке к той или иной профессии.

Ü      Профсоюзы могут добиваться повышения ставок заработной платы, содействуя установлению ее выше точки равновесия.

Ü      Профсоюзы могут вызвать сдвиг вверх по кривой спроса на труд. При этом могут использоваться любые средства, повышающие спрос на труд, например, содействие установлению высоких протекционистских таможенных тарифов. Эти меры вызовут увеличение спроса на труд внутри данной страны, в результате чего увеличится количество используемого труда и возрастет заработная плата.

Для анализа регулирующей деятельности профсоюзов на рынке труда уместно обратиться к опыту США, где как ни в одной другой стране с развитой рыночной экономикой сильно профсоюзное движение. Там профсоюзы сначала обратились к политике повышения спроса на конечный продукт, выступая за введение протекционистские таможенные тарифы. Профсоюз работников автомобилестроения выступали за принятие законов, по которым импортируемые в США автомобили должны состоять из определенного минимума деталей, произведенных в США.

Профсоюзы также пытались использовать законодательство для достижения такой своей стратегической цели, как увеличение издержек на другие ресурсы, которые являются потенциальными заменителями труда работников. Некоторые профсоюзы работников транспорта добились гарантии минимального размера экипажа. Такие условия не позволяют работодателям заменять труд работника на какое-либо техническое новшество.

В некоторых случаях профсоюз и работодатель могут прийти к такому соглашению, в котором реальная заработная плата возрастает в обмен на согласие профсоюза вносить определенные изменения в производственный процесс, которые могут привести к увеличению производительности труда. Если такое соглашение открыто увязано с условиями увеличения производительности труда, то принято говорить, что такие переговоры являются переговорами о производительности. Более типичными являются такие случаи, когда профсоюзы добиваются уступок у руководства фирм, когда могут вынудить его принять дополнительные издержки. Эти издержки обычно принимают форму так называемой работы по правилам или же забастовки.

*Забастовка* – это попытка отказать фирме в труде всех членов профсоюзов. Часто успех подобного рода формы протеста зависит о целого ряда факторов, как-то: прибыльности фирмы и ее возможности повысить цены, не потеряв при этом свой рынок; от финансовых ресурсов фирмы, которые позволили бы ей компенсировать убытки, нанесенные забастовкой; от способности самого профсоюза причинить фирме убытки, при этом компенсировав потери рабочих связанные с забастовкой.

Западные профсоюзы возникли как форма институционализации социальных интересов наемных работников, их ведущая функция – улучшение рыночной ситуации продажи членами профсоюза своей рабочей силы. Советские же профсоюзы имели совершенно иное происхождение. На уровне страны система управления включала государственные органы, партийные и профсоюзные. На уровне предприятия – административные, первичные партийные и профсоюзные организации. Профсоюзы не только являлись проводниками воли правящего субъекта, но и осуществляли обратную связь, выполняли защитную функцию, снижая этим социальное напряжение.

В посткоммунистический период монолитность профсоюзов, универсальность форм их организации и содержания деятельности исчезли. Однако до сих пор большинство профсоюзов являются частью системы менеджмента, выполняющей жизненно важные для работников социальные функции.

Роль профсоюзов на рынке труда в России была конкретизирована в 1995 г. Федеральным законом «О профессиональных союзах» и другими законодательными актами («О коллективных договорах» и пр.).

ГЛАВА III

***Проблемы функционирования рынка труда в переходной экономике современной России.***

В настоящее время уровень безработицы (по официальным данным) достаточно низкий, хотя он и постепенно повышается. Оценить действительные масштабы безработицы довольно трудно. Наряду с зарегистрированной существует скрытая безработица (вынужденные отпуска и неполная рабочая неделя). В то же время велика скрытая, официально не фиксируемая «теневая» занятость по найму и индивидуальная трудовая деятельность. Невозможность ее учета создает искаженное представление об уменьшении занятости. Значительная часть работников, не имеющих официального трудового дохода, либо имеет «теневой доход», либо за ним сохраняется временно не функционирующее рабочее место. Безработица реально не стала острой социальной проблемой в общественном масштабе (хотя в различных регионах страны ситуация существенно различается).

До сих пор преобладает увольнение работников по собственному желанию, а не вследствие сокращения потребности предприятий в рабочей силе. В то же время процесс перемещения рабочей силы из «легального» сектора экономики в «теневой» (даже при тенденции к его замедлению) в целом имеет отрицательный характер, хотя и неоднозначен по последствиям. С одной стороны, он позволяет сохранить или даже увеличить доход работника, смягчить социальные последствия кризисных явлений в официальной экономике и обеспечить удовлетворение тех потребностей общества, которые она по тем или иным причинам не может удовлетворить. С другой стороны, истощаются трудовые ресурсы страны в целом, усиливаются диспропорции в экономике, снижается собираемость налогов и т.д.

На сегодняшний день главной проблемой занятости остается не безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей силы, в первую очередь находящейся в вынужденном простое. В связи с этим значительную часть населения беспокоит угроза потери работы.

В настоящее время ситуация на рынке труда приобретает новые черты. Во-первых, многолетняя скрытая безработица, которой сопутствует ею же обусловленный дефицит рабочей силы, продолжается. Падение производства, с одной стороны, и низкая эффективность организации производства и труда с другой, увеличивают масштабы недоиспользования работников.

Во-вторых возникли существенные сбои в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятых. Не восполняется естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим профессионально-квалификационным группам. Тем самым ставится под угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства прежде всего машиностроения. В целом масштабы и уровень профессиональной подготовки рабочих массовых профессий не соответствует перспективным требованиям. Перераспределение занятых по отраслям (прежде всего возрастание удельного веса непроизводственной сферы), в целом необходимое и прогрессивное, не только превышает нынешние возможности народного хозяйства, но и нередко осуществляется нерационально (непомерно высокая доля охранных структур, нехватка учителей и медицинских работников).

В целом основные характеристики занятости (ее структура, динамика ит.д.) в большей мере свидетельствуют о сохранении прежней неудовлетворительной ситуации с использованием рабочей силы, чем о ее рыночных преобразованиях.

Особый интерес представляет анализ положения молодежи на российском рынке труда. Его необходимость обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами: во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, они – будущее страны. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе. Вместе с тем она во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда.

На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор и получение профессии, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения подразделяется на ряд групп, определяющих положение на рынке труда.

*Подростковая группа* (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги любым путем. Чаще всего это самозанятость, вроде мойки машин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. Поэтому если не решать проблему государственного контроля за детской занятостью, возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это *студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку.* Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В *25-29 лет* молодые люди уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверхзанятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время. Возрастает также количество предложений за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. Проявляется четкая тенденция к люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре общества.

Несмотря на кризис, в экономике все больше ощущается рост потребности в повышении общеобразовательного уровня работников, увеличивается спрос на профессиональное образование. Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и прежде всего молодых людей, которые не продолжают дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием отечественной экономики, так и с тенденциями на мировом рынке труда. В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом рыночной инфраструктуры. Вот почему при сокращении набора в ПТУ и средние специальные учебные заведения прием студентов в вузы из года в год увеличивается.

Таким образом, по мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность профессиональной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи на учебе. Мировой и отечественный опыт подтверждают тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего ее вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно и изменяются требования нанимателей к рабочей силе. От тактики получения сиюминутной прибыли предприниматель переходит к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в последствие у них появится необходимость в увеличении найма молодой рабочей силы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников перечисленными в пункте 2.4 способами, и государство, поддерживающее интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам.

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

В работе был также поставлен вопрос о необходимой степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений. Применительно к странам с развитой рыночной социально ориентированной экономикой этот вопрос актуален только в тот момент, когда начинается отток капитала за границу, обусловленный чрезмерным налоговым прессом на предпринимателей (основной источник финансирования социальных программ и т.п.). И тут уже ставится вопрос о предоставлении свободы рыночным саморегулирующимся процессам для стимулирования экономического роста.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе, и сильный «теневой» сектор. ***Следовательно, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.***

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:**

1.   Е.М. Майбурд «Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров», Москва 1996г.

2.   Павленков В.А. «Рынок труда.» М., 1992г

3.   С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи «Экономика» Москва, 1993г.

4.   Чепурин М.Н. «Курс экономической теории»., Киров, 1994г., стр.233-248;

5.   Заславский И. «К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики.» «Вопросы экономики.», №2, 1996г., стр.76-91.;

6.   Лещинская Г. «Молодежный рынок труда.» «Экономист.», №8, 1996г., стр. 62-70.;

7.   Микульский К. «Формирование новой модели занятости.» «Экономист», №3, 1997, стр.47-52;

8.   Чернина Н. «О новой модели занятости.» «Российский экономический журнал», №11-12, 1996г., стр.50-59.;

9.   Четвернина Т. «Положение безработных и государственная политика на рынке труда.» «Вопросы экономики», №2, 1997г., стр.102-113.;

10. Еженедельник «Эксперт», 1997-1998 г.