Тверской государственный технический университет

Экономический факультет

Курсовая работа

по экономической теории

Тема

Рынок труда и его особенности в России

Тверь

2009

Содержание

Введение

1. Сущность и структура рынка труда

2. Безработица как элемент рынка труда

3. Рынок труда и заработная плата

4. Состояние рынка труда России

Заключение

Список использованной литературы

Введение

Рыночная экономика — это форма экономической организации общества, основанная на функционировании системы разных рынков, обеспечивающих согласование спроса и предложения товаров и услуг. В этой системе рынков свое место занимает рынок одного из основных факторов производства — труда. На рынке труда сталкиваются интересы наемных работников и работодателей, представляющих государственные, муниципальные, общественные и частные организации (юридические лица) и физические лица. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплата труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится безработица — в целом явление негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Проблемы рынка труда в России сложны и противоречивы. Здесь проявляются как общие закономерности, имеющие место в разных странах мира, так и специфичные для нашего государства процессы и явления.

Целью курсовой работы является анализ российского рынка труда, выявление его особенностей.

В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические аспекты сущности рынка труда, его структуру;

- выявить взаимосвязь заработной платы и рынка труда;

- рассмотреть безработицу и современное состояния рынка труда в РФ.

Объектом исследования является российский рынок труда.

В работе были использованы труды К. Маркса, А. Смита, Дж. Кейнса, а также статистические данные.

1. Сущность и структура рынка труда

Рынок труда занимает важное место в системе рыночных отношений и является значимой категорией экономической теории.

Анализ источников позволяет выделить несколько теоретических подходов к исследованию рынка труда.

Классическая школа (А. Смит, Д. Рикардо) рассматривала труд как особый товар, который имеет свою естественную и рыночную цену. А. Смит большое внимание уделил исследованию емкости рынка труда, анализу составляющих заработной платы, причин безработицы и особенностей предложения труда и спроса на труд. Отдельное место он отводит анализу роли формальных институтов на рынке труда (государства; института ученичества, отношений и др.). Классики доказывали, что рыночный механизм в силу того, что спрос и предложение на рынке труда так же сбалансированы, как и на любых других рынках, сам состоянии поддерживать полную занятость. Ж.-Б. Сэй проанализировал факторы, влияющие на установление величины заработной платы, а также институты, регулирующие трудовые отношения. Он является создателем теории трех факторов производства (труда, земли и капитала) и трех источников дохода (заработной платы, ренты и прибыли). Труд порождает заработную плату как доход рабочих, капитал — прибыль как доход капиталистов, земля — ренту как доход землевладельца.

Продолжатели классиков Д. Бартон, Д. Брей, Р. Джонс считали, что равновесие на рынке труда между спросом и предложением связано с установлением рыночный цены и равновесной ставкой заработной платы. Как и другие представители классической школы, они хотя и признавали неравномерность развития рынка труда, но были уверены в надежности механизма его стихийного саморегулирования и ненужности государственного вмешательства в экономику. Дж. Кейнс, напротив, считал, что рынок не является саморегулируемой

системой. По его мнению, на функционирование рынка труда большое влияние оказывает неэкономические факторы — психология людей и государства, которое стимулирует потребительский спрос на средства производства и инвестиции. Только активное государственное вмешательство в экономику может обеспечить полную занятость и экономический рост.

Принципиально новый этап в развитие рынка труда связан с учениями

К. Маркса. Своими исследованиями К. Маркс показал, что отношение между капиталистом и наемным рабочим лишь по видимости представляются как отношения купли-продажи труда, а труд будто бы является не только созидателем товарной стоимости, но и сам является товаров, как утверждал А. Смит. На самом деле рабочий не может продавать свой труд, который не является, и как доказывает К. Маркс, не может быть товаром, объектом купли-продажи, хотя товары и их стоимость создаются именно трудом. Ибо в качестве товара может быть только то, что имеется в наличии до продажи, а на рынке капиталисту до продажи противостоит не труд, а сам наемный рабочий, как живой носитель своих способностей к труду. В связи с этим К. Маркс впервые вводит в теорию рынка труда категорию «рабочая сила», которая понимается им как «способность к труду».

На мой взгляд, этот экономист наиболее правильно выделил следующую особенность рынка труда: «Рабочая сила нанимается, продается-покупается своеобразным способом. Требуется, чтобы собственник рабочей силы продавал ее постоянно лишь на определенное время, потому что, если бы он продал ее целиком раз и навсегда, то он продал бы вместе с тем самого себя, превратился бы из свободного человека в раба, из товаровладельца в товар»[[1]](#footnote-1).

Теория К. Маркса стала одной из основ формирования современных

взглядов большинства российских ученых-экономистов на сущность рынка труда.

В современной экономической науке в целом сформировался взгляд на рынок труда как систему социально-экономических (общественных) отношений между субъектами рынка труда по поводу всего комплекса трудовых отношений. Но некоторые авторы акцентируют сове внимание на тех или иных аспектах функционирования рынка труда. Так С.А. Карташов характеризует рынок труда как систему социально-экономических отношений между государством, работодателями по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства[[2]](#footnote-2).

Вместе с тем существует и определенное, а порой и принципиальное различие точек зрения по поводу сущности рынка труда.

Например, в работах А.И. Рофе рынок труда хотя и понимается как система общественных отношений, однако в качестве товара, циркулирующего на нем, рассматривается труд, а не рабочая сила. В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а наемные работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования жизнедеятельности[[3]](#footnote-3).

По моему мнению, трактовкой понятия «рынка труда» могла бы стать следующая: «Рынок труда — это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности»[[4]](#footnote-4).

Структура рынка труда может быть раскрыта по разным признакам в зависимости от целей анализа. Рассмотрим строение рынка труда, исходя из минимума компонентов, необходимых для возникновения и функционирования современного цивилизованного рынка труда в широком смысле.

По выбранному мною критерию можно выделить следующие компоненты: 1) субъекты рынка труда; 2) экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами; 3) рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция); 4) безработица и социальные выплаты, связанные с ней; 5) рыночная инфраструктура.

Наличие этих компонентов, их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы возник и начал функционировать рынок труда в современных условиях. Рассмотрим основные характеристики указанных компонентов. Субъекты рынка труда – наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники – это участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства или организатору производства – менеджеру (который сам может быть наемным управляющим у собственника средств производства, например в акционерном обществе).

Для защиты интересов работников существуют различные институты. Наиболее массовые организации трудящихся – профсоюзы создаются, как правило, по общности социально-экономических интересов. Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. На мелких предприятиях работодатели обычно являются собственниками средств производства. В крупных компаниях, а также на государственных предприятиях работодатели сами являются наемными работниками акционеров или государства. Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

– социально-экономическая, связанная с обеспечением полной занятости, прежде всего путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики; – законодательная, связанная с разработкой основных юридических норм и правил;

–регулирование рынка труда косвенными методами; –защита прав всех субъектов рынка труда; –многогранная ролевая функция работодателя на государственных предприятиях.

Степень выполнения указанных функций зависит от многих факторов (экономических, политических, социальных) и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент – экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами рынка труда. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые регулировали бы взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли бы их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали бы социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы записаны в Конституции Российской Федерации, в законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (1991г.) (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным Законом от 22 марта 1996г.), других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, в Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях, принимаемых ежегодно или на два года.

Успешное функционирование рынка также невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости – разработки и осуществления Федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т.д.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полого и цивилизованного действия рыночного механизма, т.е. взаимосвязи в взаимодействия спроса на рабочую силу и предложение ее как реакции субъектов рынка на информацию о рыночной цене труда и конкуренции. Более подробно действие рыночного механизма будет раскрыто далее. Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, – необходимый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для его переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, законом «О занятости населения в Российской Федерации» предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и т.п. Следует подчеркнуть, что значительная безработица возникала еще в начале XIX в., а социальные выплаты появились лишь в XX в. после упорной борьбы рабочего класса за свои права.

Рыночная инфраструктура представляет собой совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки, и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

Фонд занятости, так же государственная служба занятости, структурирован по уровням, от федерального до районного. Он формируется за счет обязательных страховых взносов работодателей и страховых взносов с заработка работающих (занятых индивидуальной трудовой деятельностью). Дополнительными источниками служат ассигнования из бюджетов соответствующих уровней, субсидии и субвенции, вышестоящих по уровню фондов занятости для нижестоящих, доходы от размещения средств фонда занятости в учреждения Центрального банка РФ, добровольные взносы предприятий и граждан.

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, повышают шансы безработных влиться в состав занятого населения.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, а также определенную социальную защиту. В итоге взаимодействие всех компонентов рынка труда нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Рынок труда в России еще не сформировался, характеризуется значительными диспропорциями в структуре занятости, ставок заработной платы, наличием административных, правовых и экономических ограничений, но все таки все его основные компоненты имеются. И поэтому можно сказать, что рынок труда, хотя и несовершенный, в России есть.

Теперь рассмотрим особенности российского рынка труда.

Во-первых, это низкое качество рабочей силы. Включение России в мирохозяйственные процессы сделало очевидным низкую культуру отечественного труда, недостаточную профессиональную подготовку (которая адекватна преобладающему в стране технологически устаревшему производству), разрыв между профессиональным образованием, прежде всего высшим, и требованиями рынка труда.

Крайне негативно на качестве рабочей силы сказалось разрушение системы начального профессионального образования (школа, ПТУ).

Выраженная тенденция увеличения количества лиц с высшим профессиональным образованием (число граждан, имеющих высшее образование, в экономически активном населении за 2001-2006 гг. повысилось с 1008 тыс. чел. до 7309,8 тыс. чел.) не связана с экономическим ростом на основе технологической модернизации. То, что более половины выпускников работают не по специальности, свидетельствует о несоответствии предложения спросу на квалифицированные кадры. Профессиональный уровень значительной части российских работников не отвечает международным стандартам, что делает их неконкурентоспособными на глобальном рынке труда.

Во-вторых, слабая мобильность рабочей силы. Учитывая масштабы территории, она порождает существенные различия — избыток рабочей силы в одних регионах и нехватку в других.

В-третьих, неэффективная занятость населения. Показателем неэффективной занятости является неполная занятость (работающие в течение года неполное рабочее время по инициативе администрации или находившиеся в вынужденных отпусках).

Прямым следствием неэффективной занятости является низкая производительность труда, скрытая безработица и фактическое снижение численности работающего населения. Неэффективная занятость самым непосредственным образом влияет на снижение оплаты труда.

В-четвертых, существование значительного неформального сектора экономики. Речь идет о людях, занятых мелкорозничной торговлей, сотрудниках незарегистрированных охранных структур, людях, вовлеченных в нелегальный бизнес. Кроме того, существует немало видов деятельности (консультативные услуги, репетиторство, ремонт жилья и автомобилей, строительство дач и т.п.), которые нередко осуществляются без какой-либо регистрации и уплаты налогов.

В-пятых, незначительной долей занятых в малом бизнесе. Мировой опыт свидетельствует, что именно он является главным резервом создания новых рабочих мест и важным источником повышения жизненного уровня населения.

В-шестых, это финансово-банковская, торгово-посредническая, а также сферы государственного управления имеют же сложившийся сегмент рынка труда, который характеризуется высоким уровнем монополизации, высокими требованиями к квалификации работников и высоким уровнем заработной платы. Занятым в традиционно бюджетном секторе проникнуть в эти сектора достаточно трудно.

Многие специалисты считают, что Россию необходимо выводить из сложившегося «равновесия» между низким уровнем заработной платы, скрытой безработицей и отсутствием продуктивных рабочих мест, подтолкнуть к формированию более динамичного и продуктивного рынка труда.

При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

2. Безработица как элемент рынка труда

Безработица является неотъемлемым элементом рынка труда. Она представляет собой сложное, многоаспектное явление. Безработные, наряду с занятыми, формируют рабочую силу страны.

В экономической теории существуют различные подходы к объяснению необходимости и возможности существования безработицы.

Одно из самых ранних объяснений безработицы дано Т. Мальтусом. Он заметил, что безработицу вызывают демографические причины, в результате которых темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства. В марксистской литературе сложилась устойчивая традиция представлять теорию Мальтуса как несостоятельную. Между тем она вполне имеет право на жизнь и стала известным подспорьем для экономической политики государств с низкими доходами и высокой рождаемостью. В этих странах государство ведет активную политику по ограничению рождаемости.

К. Маркс довольно тщательно исследовал безработицу в “Капитале” . Он отметил, что с техническим прогрессом растут масса и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это обстоятельство убедило Маркса в том, что экономическое развитие приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы. Такая трактовка математически не вполне корректна, ибо если спрос на рабочую силу растет, то безработица исчезает или хотя бы рассасывается, несмотря на то, что накопление капитала происходит еще более высокими темпами.

По-видимому, это объяснение безработицы нельзя считать исчерпывающим. Надо сказать, что Маркс допускал и другие ее причины, в частности цикличность развития рыночного хозяйства, что делает ее постоянным спутником развитого рыночного хозяйства.

Заслуга Дж.. Кейнса в разработке теории безработицы во многом

определяется тем, что он представил логическую модель механизма, раскручивающего экономическую нестабильность и ее интегральную составляющую – безработицу. Кейнс заметил, что по мере роста национального богатства в развитом рыночном хозяйстве у большинства населения не весь доход потребляется, определенная его часть превращается в сбережения. Чтобы они превратились в инвестиции, необходимо иметь определенный уровень так называемого эффективного спроса, потребительского и инвестиционного.

Падение потребительского спроса снижает интерес к вложению капитала, и, как следствие, сокращается спрос на инвестиции. При падении стимулов к инвестированию производство не растет и даже не может свертываться, что приводит к безработице.

Интересна трактовка безработицы английского экономиста А. Пигу, который, обосновал тезис о том, что на рынке труда действует несовершенная конкуренция. Она ведет к завышению цены труда. Поэтому многие экономисты указывали, что предпринимателю выгоднее заплатить высокую заработную плату квалифицированному специалисту, способному увеличить стоимость выпуска продукции. За счет его высокопроизводительного труда предприниматель имеет возможность сократить рабочий персонал (действует принцип: лучше взять одного человека на работу и хорошо ему заплатить, чем держать 5 – 6 человек с меньшей зарплатой). Пигу детально и всесторонне обосновал мнение, что всеобщее сокращение денежной заработной платы способно стимулировать занятость. Но эта теория не может дать все же полного объяснения источников безработицы. Да и статистика не подтверждает положения о том, что армия безработных всегда пополняется за счет работников со сравнительно низким уровнем зарплаты.

В современной жизни безработица – это такое социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу.

В соответствии с положением Международной организации труда (МОТ) безработным признается человек, не имеющий занятия, приносящего доход, готовый работать и последние четыре недели ищущий работу. В зависимости от причин, вызвавших безработицу, она разделяется на фрикционную, структурную и циклическую. Фрикционная безработица – это временное отсутствие занятости в период перехода работника с одного предприятия на другое. В этом случае речь не идет о превышении совокупного предложения труда над совокупным спросом на него. Знания и навыки работников, находящихся в положении фрикционных безработных, отвечают запросам производства, работодателей, а безработица обусловлена лишь поиском лучшего места их приложения по инициативе самих работников. Структурная безработица – это отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности. Она обусловлена изменениями в структуре потребительского спроса и, в конечном счете, в структуре спроса на определенные виды конкретного труда. Структурная безработица в стабильной или растущей экономике, как правило, сопровождается образованием рабочих мест в других или новых отраслях экономики. Однако структурные безработные вряд ли смогут получить работу без соответствующей переподготовки. Циклическая безработица – это отсутствие достаточного спроса на труд вообще. Она обусловлена общим спадом производства товаров и услуг. Считается, что она вызывается наступлением соответствующей фазы экономического цикла, когда сокращается спрос на товары, услуги и уменьшаются совокупные расходы.

Одной из разновидностей безработицы является частичная безработица, которая возникает в результате снижения спроса на продукцию предприятия. В этом случае возможны два варианта поведения предпринимателя: либо он сохраняет возможность трудиться для части персонала полное рабочее время, а другую часть увольняет, либо без увольнения дает возможность работать всем неполное рабочее время, что и ведет к возникновению частичной безработицы.

Анализ экономических показателей дает возможность оценить издержки безработицы. Так, считается, что при каждом увеличении реального объема производства на 2% норма безработицы имеет тенденцию к снижению на 1%, и наоборот. Еще один из видов безработицы - застойная безработица. Она характеризует ту часть населения, которая постоянно лишена работы или перебивается случайными заработками. Эта часть людей, потерявшая законный источник существования, как правило, пополняет ряды преступного мира. Исходя из необходимости учета безработных и принятия соответствующих государственных мер по обеспечению работой всех желающих, различают: зарегистрированную безработицу, которая отражает количество незанятых граждан, ищущих работу, готовых приступить к ней и взятых на учет в государственной службе занятости; скрытую безработицу, к которой относятся работники, занятые на производстве, но в действительности являющиеся “лишними”. Они, как правило, либо трудятся не по своей вине неполный рабочий день или неделю, либо отправлены в административные отпуска. Существует еще так называемая безработица по обследованию - оценочная величина, характеризующая реальное положение на рынке труда на основе периодических специальных опросов трудоспособного населения. В соответствии с методикой Федеральной службы занятости России, подготовленной с учетом международных норм, показатель уровня безработицы определяется как отношение официально зарегистрированных в государственной службе занятости безработных к численности экономически активного населения, выраженное в процентах. Численность при этом определяется службой занятости за определенных период (месяц, квартал, полугодие и год), знаменатель является показателем, который представляют органы Государственного комитета по статистике России на основании проводимого с 1992 года обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения. Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Одно из главных негативных последствий безработицы - нерабочее состояние трудоспособных граждан и ,соответственно, выпущенная продукция. Если экономика не в состоянии удовлетворить потребности в рабочих местах для всех, кто хочет и может работать, кто ищет работу и готов приступить к ней, кто хочет и может работать, кто ищет работу и готов приступить к ней, то теряется потенциальная возможность производства товаров и услуг. Следовательно, безработица мешает обществу развиваться и двигаться вперед с учетом своих потенциальных возможностей. В конечном итоге это рассматривается как снижение темпов экономического роста, отставание объемов увеличения валового национального продукта. Недоиспользование производственных возможностей общества поддается прогнозированию. Так, некоторые экономисты считают, что превышение на 1 процент занятости ведет к отставанию реального объема валового национального продукта на 2,5 процентов от потенциального ВНП. Помимо чисто экономических издержек, нельзя сбрасывать со счетов и значительные социальные и моральные последствия безработицы, ее негативное влияние на общественные ценности и жизненные интересы граждан. Безработица, каким бы уровнем она не измерялась, это всегда трагедия для тех, кто не имеет работы и не может получить законный источник существования. Более того, ее последствия выходят далеко за рамки материального достатка. Длительная бездеятельность ведет к потере квалификации, что окончательно убивает надежду найти работу по специальности. Потеря источника существования и жалкое существование приводят к упадку моральных устоев, потере самоуважения, распаду семьи и т.д. Исследователи находят прямую связь между ростом самоубийств, убийств, психических заболеваний, смертности от сердечно-сосудистых заболеваний и высоким уровнем безработицы. Наконец, история убедительно показывает, что массовая безработица приводит к быстрым, иногда очень бурным социальным и политическим переменам. Именно поэтому государство не должно полагаться на саморегулирующуюся роль рынка в вопросах занятости, а активно вмешиваться в этот процесс.

Изучая явление безработицы, я пришла к выводу, что оно является неотъемлемой частью рыночных отношений. Существует большое количество типов безработицы и причин её возникновения, а, следовательно, невозможно найти какое-то одно, единственно верное средство борьбы с этим явлением.

3. Рынок труда и заработная плата

Составной частью рыночной экономики является рынок труда. Среди основных его компонентов (спрос и предложение на рабочую силу; конкуренция между работниками, работодателями, работниками и работодателями) особое место занимает стоимость рабочей силы, с которой органически связана ее цена и экономическая природа заработной платы.

При этом стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку затраты в процессе труда должны быть возмещены, иначе человек не сможет при прежних физиологических условиях также активно участвовать в производственной деятельности. Однако, объем и структура физиологических потребностей человека, а следовательно, и размеры средств для их удовлетворения, зависят не только от интенсивности труда, физических и умственных затрат работника, но и исторических условий формирования рабочей силы: уровня социально-экономического развития страны и ее отдельных регионов, природно-климатических особенностей, культурных и других традиций. Известно, например, что объем потребностей людей в развитых странах (США, Франции, Англии и т.д.) намного больше, чем в развивающихся (Вьетнаме, Лаосе, большинстве государств Африки и др.). Конечно, жизненные средства, необходимые для возобновления способности к труду и воспроизводства рабочей силы, не сводятся только к товарам и услугам, удовлетворяющим физиологические потребности человека в пище, одежде, жилище. У работника есть и духовные запросы, которые также зависят от исторических условий. Расходы на их удовлетворение входят в стоимость рабочей силы. Таким образом, определение стоимости рабочей силы включает в себя исторический и моральный аспекты.

Сумма жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей

силы, включает в себя и затраты на содержание членов семьи работника, образование, медицинское обслуживание, повышение профессионального уровня. Чем выше квалификация работника, тем больше стоимость его рабочей силы. Нельзя не учитывать и объективный рост потребностей трудящихся и членов их семей в новых товарах и услугах, который также приводит к увеличению стоимости рабочей силы.

Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает на вознаграждение, полученное за результаты своего труда. Конкретной формой стоимости, цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата. На величину и динамику заработной платы влияют те же факторы, что и на стоимость рабочей силы. Однако размер заработной платы может отклоняться от стоимости рабочей силы. Решающее влияние здесь оказывает состояние рынка труда. В чем это проявляется?

Прежде всего, резко снижают уровень реальной заработной платы рост цен на товары и услуги, их дефицит, а также инфляция, которая в значительной степени сокращает покупательную способность денег. При этом под реальной заработной платой понимается то количество товаров и услуг, которое может приобрести работник за полученную им номинальную (в денежном выражении) заработную плату. Для того, чтобы в условиях возможной инфляции заработная плата в большей мере соответствовала стоимости рабочей силы, в масштабах государства используется индексация доходов населения.

На размер заработной платы может влиять занятость, соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Здесь следует иметь в виду три возможных варианта. Первый (идеальный вариант) – на рынке труда спрос на рабочую силу соответствует предложению. В данном случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, будет равна ее стоимости. Второй вариант – спрос на рабочую силу превышает предложение. При такой ситуации работодатели, собственники, предприниматели, конкурируя на рынке труда между собой, могут предлагать заработную плату работникам (прежде всего, высокой квалификации, дефицитных профессий) значительно выше ее стоимости. Наконец, третий вариант, достаточно распространенный в условиях рыночной экономики, – предложение на рабочую силу превышает спрос на нее.

Среди факторов, также оказывающих влияние на величину заработной платы, оказывают существенное влияние и такие факторы, как половозрастные, межпрофессиональные и межсекторные различия.

Так, пол работника оказывает немалое влияние на уровень заработной платы. Как правило, женщины не претендуют на мужской заработок, создавая тем самым общую тенденцию заработной платы. В среднем женщины получают на 1/3 меньше, чем мужчины.

Касаясь возраста человека, это тоже оказывает существенное влияние на уровень заработной платы. Например, молодые люди, которые не обременены семьей и живут с родителями, достаточно прохладно к повышению уровня своей заработной платы, если для этого необходимы трудовые усилия. Аналогично подходят к уровню своей заработной платы и люди пенсионного возраста. Среди системы ценностей на первом месте у них выступает сохранение здоровья. Поэтому наиболее заинтересованы в росте заработной платы работники в возрасте от 24 до 45 лет.

Рассматривая по межпрофессиональным признакам, безусловными лидерами по величине оплаты выступают руководители, у которых она на 75% превышает средний уровень работников. А самый низкий уровень заработной платы это у неквалифицированных работников.

Под межсекторными различиями подразумевается бюджетный сектор и коммерческий. Так заработная плата в бюджетном секторе на 19% ниже, чем в коммерческом. Гимпельсон В. считает, что преимущество небюджетного сектора проявляется во всех группах, за исключением жителей сельской местности, где бюджетники имеют даже более высокие заработки. Межсекторный разрыв существенно сокращается, если рассматривать мужчин и женщин в отдельности. Отсюда следует, что он в значительной степени связан с высокой концентрацией женщин в бюджетном секторе[[5]](#footnote-5).

В большинстве развитых стран законодательно установлен минимум заработной платы. Особая роль минимальной заработной платы (МПЗ) связана с тем, что она выполняет не только экономические функции, но и социальные функции. Поскольку рынок может оценивать неквалифицированный труд крайне резко, порождая бедность и значительное неравенство, то считается, что с помощью ведения гарантированного минимуму оплаты можно снизит уровень бедности и сократить масштабы экономического и социального неравенства. Например, в США федеральный минимум заработной платы варьируется в пределах от 40 до 60% от средней заработной платы.

В России в последние годы проблема МПЗ (в российской терминологии это минимальный размер оплаты труда - МРОТ) вызывает повышенный интерес. Повышение МПЗ — это инструмент, способный влиять как положительно, так и отрицательно на социально-экономическое положение в стране, затрагивать интересы работников, работодателей, все стороны рынка труда, проблемы бедности и борьбы с ней. Да, с одной стороны, это казалось бы благая цель. Но многие экономисты, например Р.И. Капелюшников, Н.Т. Вишневская, считают, что повышение МПЗ ведет к общему росту оплаты труда. Установление новой ставки МПЗ дает основание другим категориям работников настаивать на повышение оплаты своего труда. Также, резкое повышение МПЗ может стать одной из причин расширения теневой экономики. Рост издержек, вызванный увеличением минимальных ставок оплаты труда, выталкивают компании, в первую очередь предприятия малого бизнеса, в неформальный сектор.

Определение размера МПЗ — это всегда острый политический вопрос, который детального изучения этого решения и предвидение всех его возможных последствий. Движение в направлении динамического роста денежной заработной платы для российского общества важно, поскольку сложившийся уровень оплаты труда многократно отстает от развитых стран, а дифференциация заработной платы, наоборот превышает соответствующей ей уровень[[6]](#footnote-6). Так в начале текущего десятилетия (2000г.) среднечасовая начисленная заработная плата работников организации в российской экономике составляла 15,7 руб., а к 2006 году составила 75 руб. А, например, в США в 2006 году среднечасовой заработок работника, занятого в отраслях гражданского назначения был равен 19,29 долл. США.

4. Состояние рынка труда России

В связи с мировым финансово-экономическим кризисом, сегодняшняя картина с занятостью и безработицей во многом повторяет ситуацию 90-х, сохраняется высокая занятость за счет манипулирования зарплатами, что негативно сказывается на экономике. Характерная черта российского рынка труда 1990-х - сверхгибкая зарплата и склонность работодателей снижать ее, но не сокращать занятость, деформируя, таким образом, рынок труда. Любой экономический кризис независимо от причин его возникновения всегда сопровождается спадом производства, связанным со снижением спроса у потенциальных покупателей, а также с нехваткой у предприятий денежных средств на реализацию проектов. Производители вынуждены экономить и сокращать производство, влача за этим ряд изменений на рынке труда.

К основным негативным тенденциям, обусловленным обвалом мировой экономики, и оказывающим прямое влияние на рынок труда России, относятся:

* + 1. Рост численности безработных граждан. Уровень безработицы в РФ в I квартале 2009 года вырос на 33.9% до 7.107 млн. человек в годовом исчислении. Такие данные содержатся в докладе Росстата. В конце I квартала 9.5% экономически активного населения классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной организации труда). В государственных учреждениях службы занятости населения в качестве безработных зарегистрированы 2.2 млн. человек, в том числе 1.9 млн. получают пособие по безработице. Численность экономически активного населения в I квартале составила 74.8 млн. человек, или более 53% от населения страны. В численности экономически активного населения 67,7 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 7,1 млн. человек - как безработные с применением критериев МОТ.

Цифра безработицы в 9,5% от экономически активного населения РФ в целом по стране, как выяснилось, не мешает иметь безработицу выше 10% в пяти федеральных округах России. Она ниже лишь в Центральном (6,6%) и Северо-Западном (7,5%) округах.

2. Активное введение режимов неполной занятости. Более 1000 российских предприятий были вынуждены прибегнуть к переводу значительной части своих сотрудников в режим неполного рабочего времени, предоставлять им неоплачиваемые отпуска, либо держать в простое, суммарная численность таких работником на сегодняшний день составляет 943 064 человека. В том числе:

- численность работников, находившихся в простое по вине администрации, составила 279 891 человек;

- численность работников, работавших неполное рабочее время, - 560 867 человек;

- численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации, - 102 327 человек.

Все эти меры хоть и помогают предприятиям удержаться на плаву, сократив, таким образом, свои издержки, но все, же больше приводят к негативным последствиям в среднесрочной перспективе, искажая все экономические показатели.

3. Рост задолженности по выплате заработной платы. Просроченная задолженность по заработной плате, по данным Росстата, на 1 мая 2009 года составила 9 млрд. 755 млн. руб., увеличившись на 8,3% по сравнению с 1 апреля 2009 года. Данные получены от организаций, кроме субъектов малого предпринимательства.

Сам по себе кризис — это время освобождения экономики от неэффективных предприятий. Поэтому будет применяться механизм банкротства для решения проблем, вызванных низким уровнем менеджмента, стратегическими ошибками в управлении, недостаточным вниманием собственников к эффективности их активов. Смена собственников и менеджмента предприятий - объективный процесс и государство не будет ему препятствовать, оставляя за собой задачи защиты прав работников и сохранения стратегически важных производственных активов таких предприятий в ходе процедур банкротства.

В то же время, предприятия, повысившие в последние годы свою эффективность, инвестировавшие в развитие производства и создание новой продукции, повысившие производительность труда, но попавшие в сложную ситуацию из-за отсутствия доступа к кредитам и временного снижения спроса на их продукцию, вправе рассчитывать на поддержку государства. Кроме того государство собирается уделить особое внимание сохранению трудового потенциала, расширяя масштабы своей деятельности в сфере занятости, противодействия росту безработицы, развития программ переобучения и переподготовки работников, находящихся под риском увольнения.

Федеральный бюджет выделил дополнительно 43,7 млрд. рублей на стабилизацию ситуации на рынке труда.

Субъектами Российской Федерации приняты 82 региональные программы, предусматривающие профессиональное обучение работников в случае угрозы массового увольнения, создание временных рабочих мест, организацию переезда увольняемых на работу в другую местность. За счет этих средств проводятся специальные мероприятия по развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан.

Дополнительные бюджетные средства выделяются в виде субсидий из федерального бюджета на основании специальных соглашений с субъектами Российской Федерации.

Остальные средства будут перечисляться в регионы незамедлительно в зависимости от хода процессов, происходящих на региональных рынках труда, и, естественно, при принятии регионами дополнительных мер реагирования на возникающий риск роста безработицы.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых в виде субвенций бюджетам субъектов Российской Федерации на оказание социальной поддержки безработных граждан и осуществление активных программ содействия занятости безработных граждан, будет увеличен на 33,95 млрд. рублей, в том числе 29,8 млрд. рублей на социальную поддержку граждан, признанных в установленном порядке безработными.

Повышена информированность работников и работодателей по вопросам предоставления гарантий государства в области занятости населения, о ситуации на рынке труда в субъекте Российской Федерации. Во всех субъектах Российской Федерации организована работа консультационных пунктов и телефонных "горячих линий". Для содействия занятости безработных и незанятых граждан, а также граждан, находящихся под риском увольнения (проживающих во всех субъектах Российской Федерации), организована работа информационного портала "Работа в России". Обновление вакансий осуществляется еженедельно.

По сути, это мероприятия должны препятствовать значительному росту численности безработных граждан.

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 работе все стороны этой проблемы.

Итак, рынок труда - это, прежде всего система, в которой взаимодействуют работодатели, предъявляющие спрос на рабочую силу и собственники рабочей силы, которые продают свою способность к труду. Главной особенностью этого рынка является специфика труда, как объекта купли-продажи. Основными элементами механизма рынка труда являются спрос на рабочую силу, ее предложение. Рынок труда также испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников. Одной из важнейших категорий рынка труда является заработная плата. Факторами, влияющими на величину заработной платы являются социально-экономические, а также соотношение спроса и предложения на рынке труда; вводимый государством гарантированный минимум заработной платы; степень профессиональной квалификации. Также в данной работе я не могла не обойти стороной особо важные проблемы сегодняшнего рынка труда, в частности рост безработицы, спровоцированный глобальным экономическим кризисом. Резкое снижение спроса у потенциальных покупателей привело к спаду производства, а точнее перепроизводство, приведшее к перенасыщенности рынка, а также ряд других процессов происходящих на ипотечном и финансовом рынке США, привело к обвалу мировой экономики, и, соответственно, к резкому росту безработицы в большинстве стран. Наша страна не стала исключением. На данный момент безработица охватила почти четверть всей рабочей силы и составила уже 9,5%. Заработные платы тех, кто сохранил за собой место, были подвержены пересмотру.

В работе был также поставлен вопрос о необходимой вмешательства государства в экономику, для стабилизации ситуации на рынке труда, в нынешних условиях финансово-экономического кризиса. В кризисных условиях объективно возрастает роль государства в экономической жизни страны. Правительство с максимальной ответственностью подходить ко всем своим действиям, с тем, чтобы не создавать в экономике неправильных стимулов, искажения мотивации предприятий и населения, подрывающих долгосрочные перспективы развития. Приоритет опоры в развитии экономики на частную инициативу обеспечивается и в кризисных условиях.

Список использованной литературы

1. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. /Под ред. В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капельшников. – М.: ГУВШЭ, 2008. – 575 с.

2. Журавлева Г.П. Экономика: Учебник. – М.: Экономисть, 2005.– 574с.

3. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления: Учебник. - М.: Финстатинфом. - 1998. - 310 с.

4.Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения. - Т. 7. - М.: Политиздат, — 1978. - 805с.

5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда: Учебник. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 898 с.

6. Рофе А.И. Рынок труда: Учебник для вузов. – М.: МИК, 2003.– 271 с.

7. Чапек В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – 251 с.

8. Альбицкая Н. Меры по поддержки рынка труда в Российской Федерации// Кадры предприятия. – 2009. - №2. – С. 11-14.

9. Батяева А. Отечественный рынок труда: каноны и реалии// Мировая экономика и международные отношения. – 2009. - №2. – С. 116-121.

10. Гимпельсон В. О бедном бюджетнике замолвите слово...: межсекторные различия в заработной плате// Вопросы экономики. - 2006. №6. - С. 81-106.

11. Голубченко А. Безработица и кризис// Финансовый контроль. – 2009. - №4. – С. 50-54.

12. Ивантер А. Сводки с трудового фронта// Эксперт. – 2009. - №11. – С. 16-17, 19.

13. Калашников С. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики.// Вопросы экономики. 2005. - №4. – С. 30-33.

14. Соболевская А. Современные проблемы рынка труда в странах Европейского союза// Труд за рубежом. – 2009. - №1. – С. 42-57.

15. Фиськова Л. Заработная плата и ее факторы// Экономист. – 2009. №1. – С. 66-71.

16. Кризис и рынок труда России // Занимаем.ру, http://www.zanimaem.ru - М., 2009 - 29 марта.

17. Занятость и безработица в Российской Федерации в I квартале 2009 года // Федеральная служба государственной статистики «Росстат», http://www.gks.ru - М., 2009 - 24 апреля.

1. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения. Т.7 - М.: Политиздат, 1987. - С. 160. [↑](#footnote-ref-1)
2. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления. - М.: Финстатинфом. - 1998. - С. 7. [↑](#footnote-ref-2)
3. Рофе А.И. Рынок труда. - М.: МИК, 2003. - С. 9. [↑](#footnote-ref-3)
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда. - М.: Альфа-Пресс, 2007. - С.41. [↑](#footnote-ref-4)
5. Гимпельсон В. О бедном бюджетники замолвите слово...: межсекторные различия в заработной плате// Вопросы экономики. - 2006. - №6. - С. 91. [↑](#footnote-ref-5)
6. Фиськова Л. Заработная плата и ее факторы// Экономист. - 2009. - №1. - С. 66. [↑](#footnote-ref-6)