Федеральное агентство по образованию Российской Федерации ФГОУ СПО

Хабаровский судостроительный техникум

**Курсовая работа**

**Основы экономической теории**

**«Модели рынка труда в условиях совершенной и несовершенной конкуренции и проблемы его государственного регулирования»**

**Работу выполнила Ковальчук С.С.**

**Преподаватель Сапитонова Л.Г.**

**Хабаровск, 2010**

**Содержание**

Введение

1. Рыночная конкуренция. Виды моделей рынков

1.1 Добросовестная и недобросовестная конкуренция

2. Структура и сущность рынка труда

3. Разделение труда и специализация трудовых функций

3.1 Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России

3.2 Правовое регулирование рынка труда

3.3 Стимулирование труда

4. Средства государственного регулирования. Несовершенство рыночной организации и функции государства

5. Проблемы занятости населения на современном этапе

5.1 Государственная служба занятости

6. Безработица

Заключение

Список используемой литературы

Приложение

**Введение**

Эволюция всех известных человеку экономических систем происходит как следствие поиска способов решения известной дилеммы: «ресурсы ограничены – потребности безграничны». Ограниченность ресурсов относительна, т.е. в каждый данный момент они недостаточны по сравнению с потребностью в экономических благах. Ограниченность ресурсов может быть в известной степени преодолена лишь при условии роста производительности труда, т.е. увеличения выпуска разнообразных потребительских благ в единицу времени. В свою очередь повышение производительности труда возможно благодаря общественному разделению труда и специализации взаимовыгодного обмена продуктами труда.

Рыночная система функционирует, во-первых, благодаря механизму учета многочисленных решений, принимаемых собственниками товаров, денег и доходов. Во-вторых, рыночная система одновременно выступает и механизмом осуществления этих решений в процессе движения потоков товаров и денежных доходов.

Большинство людей стремится к улучшению своего положения. Компании яростно борются за клиентов, создавая новую продукцию, а также улучшая и удешевляя старую. Работники конкурируют друг с другом за рабочие места, заканчивая колледжи, получая специальную подготовку и опыт, который, как они надеются, даст им преимущество на рынке труда. Страны также конкурируют между собой, следуя макроэкономической и торговой политике, предназначенной для создания конкурентного экономического преимущества. Пожалуй, конкуренция даже усилилась. Мы живем в век всемирных рынков, где деньги и товары более легко, чем когда-либо, проходят через национальные границы. Раньше наши конкуренты жили дальше по улице или в соседнем доме.

Сейчас же они могут жить в другом полушарии, в Малайзии, Китае или Испании. И впервые все подчиняются одним и тем же правилам игры, правилам рыночной экономики.

**1. Рыночная конкуренция. Виды моделей рынков**

Как и ценообразование, конкуренция является «собирательным», многосложным процессом регулирования потоков товаров, денег и доходов.

«Рынок» и «конкуренция» в значительной степени синонимы: одно без другого не существует. Более того, содержание конкуренции раскрывается в понятиях «конкурентного» и «неконкурентного» рынков – это невозможность влияния на уровень цены ни одним из многочисленных участников рыночного процесса: попытка повысить цену завершается невозможностью продать товары, а искусственное снижение цены приносит убытки и затрудняет возмещение издержек.

Конкуренция выступает своеобразным регулирующим механизмом рынка. Препятствий для вступления в этот процесс или выхода из него не существует.

Участники конкуренции решают постоянно своеобразную задачу: либо приложить огромные усилия, чтобы «вписаться» в виражи прогресса и опередить тех, кто добился успехов, либо смириться с потерей доходов. В этом одна из причин неприязни людей к рынку и конкуренции.

**Совершенная (чистая) конкуренция** характеризуется существованием множества продавцов оперирующих однородными, стандартными продуктами. Число фирм-продавцов так велико, а доля каждой из них так ничтожна, что ни одна из них не способна влиять на цены путем изменения объема производства.

Своеобразным парадоксом экономического противостояния выступает возможность перерождения конкуренции в свою противоположность – **монополию**. Успех в конкурентном противостоянии, экономические прибыли, технические новшества и растущие масштабы выпуска при снижающихся издержках – вот главные слагаемые монопольного захвата ведущих позиций в отрасли и на рынках сбыта.

Неконкурентные рынки формируются также в форме так называемых **«естественных монополий»**. Это относится к рынкам уникальных сырьевых ресурсов, собственность которых монополизирована в руках государства или частных владельцев.

Все виды неконкурентных рынков, монополий или тенденции к монополизации выступают объектом особого – антимонопольного регулирования со стороны государства.

Однако чистая монополия встречается в жизни крайне редко. Более распространена структура рынка, называемая **олигополией**. Продукт стандартизован или дифференцирован. Вступление в отрасль новых фирм крайне затруднено.

Важную роль в характере конкурентных отношений на таком рынке играют объем и структура той информации о конкурентах и об условиях спроса, которой фирмы располагают: чем такой информации меньше, тем более конкурентным будет поведение фирмы. Основное отличие олигополистического рынка от рынка совершенной конкуренции связано с динамикой цен. Если на совершенном рынке они пульсируют непрерывно и бессистемно в зависимости от колебаний спроса и предложения, то при олигополии имеют тенденцию к устойчивой фиксации и изменяются не так часто.

**Таблица 1 Классификация структуры рынка**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Природа продуктов | Количество продавцов | | |
| Один | Несколько | Много |
| Однородные продукты | Чистая монополия | Однородная олигополия | Чистая конкуренция |
| Дифференцированные продукты |  | Дифференцированная олигополия | Монополистическая конкуренция |

**1.1 Добросовестная и недобросовестная конкуренция**

**Добросовестная конкуренция**

Основными методами конкурентной борьбы являются:

- повышение качества продукции,

- снижение цен ("война цен"),

- реклама,

- развитие до- и послепродажного обслуживания,

- создание новых товаров и услуг с использованием достижений НТР и т.д.

Одной из традиционных форм конкурентной борьбы является манипулирование ценами, т.н. "война цен". Она осуществляется многими способами: понижением цен, локальными изменениями цен, сезонными распродажами, предоставлением большего объема услуг по действующим ценам, удлинением сроков потребительского кредита и др. В основном ценовая конкуренция используется для выталкивания с рынка более слабых соперников или проникновения на уже освоенный рынок.

Более эффективной и более современной формой конкурентной борьбы является борьба за качество предлагаемого на рынок товара. Поступление на рынок продукции более высокого качества или новой потребительной стоимости затрудняет ответные меры со стороны конкурента, т.к. "формирование" качества проходит длительный цикл, начинающийся с накопления экономической и научно-технической информации. В качестве примера можно привести тот факт, что известная японская фирма "SONY" осуществляла разработку видеомагнитофона одновременно по 10 конкурирующим направлениям.

В связи с большим влиянием на общественность средств массовой информации и прессы, реклама является важнейшим методом ведения конкурентной борьбы. С помощью рекламы можно определенным образом формировать мнение потребителей о том или ином товаре, причем как в лучшую, так и в худшую стороны.

**Недобросовестная конкуренция**

Основными методами конкурентной борьбы являются:

- экономический (промышленный шпионаж),

- подделка продукции конкурентов,

- подкуп и шантаж,

- обман потребителей,

- махинации с деловой отчетностью,

- валютные махинации,

- сокрытие дефектов и т.д.

К этому можно также добавить и научно-технический шпионаж, т.к. любая научно-техническая разработка только тогда является источником прибыли, когда она находит применение в практике, т.е. когда научно-технические идеи воплощаются на производстве в виде конкретных товаров или новых технологий.

**2. Структура и сущность рынка труда**

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

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

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

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

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

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

На рынке труда реализуется возможность:

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

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

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

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

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

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации. Подобной рабочей силе в развитых странах мира в эпоху НТР абсолютное большинство работодателей и государственные органы стремятся создать наилучшие производственные и жизненные условия, гарантируя по возможности и социальную защищенность на рынке труда.

Рабочая сила - товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

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

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

**3. Разделение труда и специализация трудовых функций**

Разделение и специализация труда – это относительное обособление людей для выполнения конкретных видов работ в узкой отрасли деятельности для более производительного исполнения специфических различий, свойственных всем видам ограниченных ресурсов. Разделение труда, в каких бы масштабах оно не осуществлялось, вызывает соответствующее увеличение производительности труда. Отделение друг от друга различных профессий и занятий вызывалось именно этими преимуществами.

Разделение труда экономически выгодно даже при отсутствии естественных или приобретенных различий в квалификации работников и использованных ими ресурсов. Упрощение функций разделения труда облегчает введение механизации, способствует экономии на масштабах производства.

Результаты разделения и специализации труда тем более впечатляющи, если они основываются на различиях в способностях и талантах людей.

Разделение труда принято считать одной из объективных причин возникновения рынка и присущих ему отношений обмена.

**Институциональные модели рынка труда в современном мире**

Эксперты ООН выделяют, по крайней мере, четыре основные институциональные модели рынка труда.

1. Японская модель характеризуется: а) ограниченной продолжительностью страхования по безработице (до 30 недель) и б) высокоцентрализованной системой установления заработной платы, формируемой в ходе весенних наступлений трудящихся (профсоюзы охватывают только 25% рабочих); в) пожизненной занятостью; г) высоким уровнем квалификации работников.

2. Для американской модели рынка характерны следующие основные черты: а) относительно жесткая система предоставления пособий по безработице с кратчайшим периодом страхования по безработице; б) установление минимальной заработной платы на федеральном уровне. Она относительно низка по сравнению со средней заработной платой; в) весьма ограниченная практика ведения коллективных переговоров и низкая доля работников, организованных в профсоюзы; г) ограничение регулирования трудовых отношений задачей предоставления равных возможностей участникам рынка; д) высокая квалификация рабочей силы.

3. Модель европейского союза характеризуется следующими особенностями: а) относительно щедрой системой пособий по безработице. Они составляют 60-70% заработной платы низкоквалифицированного рабочего; б) минимальная заработная плата установлена на уровне Европейского союза; в)степень участия работников в профсоюзах уменьшалась во всех европейских странах. Особенно во Франции, Голландии, Испании и Великобритании, но еще остается высокой в Бельгии , Дании , германии и Италии на уровне, близком к началу 70-х; г) трудовое законодательство выходит далеко за пределы обеспечения статуса равных возможностей. Регулируются рабочие часы, наем и увольнение; д) уровень квалификации значительно ниже, чем в Японии и США.

**Профессиональный союз** (профсоюз) — объединение работников одной профессии, отрасли производства (услуг) или предприятия, созданное для защит интересов этих работников при согласовании с работодателями единых условий труда и его оплаты для всех членов профсоюза.

Эта модель имеет тенденцию к высокому уровню безработицы среди женщин и молодежи, а также долгосрочную безработицу.

4. Скандинавская модель (Норвегия, Швеция и Финляндия) отличается: а) наиболее щедрыми условиями предоставления пособий по безработице; б) мощным профсоюзным движением, в) централизованной системой установления заработной платы через коллективные переговоры. Это особенно характерно для Швеции.

Государственное регулирование занятости не сводится только к страхованию по безработице, правилам закрытия предприятий и увольнения работников. Все большее значение приобретают такие направления деятельности государства в этой области, как подготовка и переподготовка кадров, субсидирование промышленности. Организация необходимых общественных работ, регулирование продолжительности трудовой деятельности, рабочей недели и рабочего дня.

Тем не менее занятость регулируется не только государством. Но и рынком. Поэтому неопределенность ситуации с занятостью сохраняется.

В России опыт регулирования рынка труда еще очень мал. В стране создана Федеральная служба трудоустройства и Государственный фонд занятости, основная часть средств которого расходуется на выплату пособий по безработице. Разрабатываются меры по созданию новых рабочих мест. А стране слабо развита сфера услуг, огромный дефицит рабочей силы существует в сельском хозяйстве. Нуждается в дополнительном притоке рабочей силы производство предметов потребления. Однако переориентация потоков занятости является крайне сложным и болезненным процессом. Для реализации программ обучения и переобучения безработных требуются большие средства.

**3.1 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 решаться 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:

* появление рыночно ориентированного, защищенного государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;
* привлечение внутренних и иностранных инвестиций;
* 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.

труд занятость рыночная экономика

**3.2 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:**

* признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны – работника;
* учет интересов работников и работодателей, государственная защита их интересов;
* гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета личности перед интересами производства;
* учет особенностей специфических категорий трудящихся и характера отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;
* 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.

**3.3 Стимулирование труда**

Допустим, что человек нашел себе работу, соответствующую его возможностям, знаниям и запросам к уровню оплаты. Подписав документы о найме, он уходит на время с рынка труда, но не из сферы экономических отношений. Меняется лишь характер проблем: у нанимателя теперь главная проблема — как добиться, чтобы человек трудился с наивысшей производительностью и качеством, а у наемного работника — как получить за свой труд побольше. Эти интересы находят свое компромиссное воплощение в методах экономического стимулирования наемных работников. Человечество придумало массу способов такого стимулирования, и подробный рассказ о них отнял бы у нас слишком много времени. Поэтому скажем лишь об основных: поощрение трудовой активности через зарплату; вовлечение работников в управление и совладение организацией, где они трудятся; формирование пенсии в прямой зависимости от заработной платы.

Заработная плата. Наиболее традиционные формы заработной платы — повременная и сдельная. При первой работник получает деньги за выполнение своих обязанностей в течение определенного времени, и размер оплаты растет прямо пропорционально этому времени. При сдельной же оплате труда работник получает определенную сумму денег за каждое вышедшее из его рук изделие или за каждую выполненную им производственную операцию. Чем больше он сделал — тем выше сумма, которая ему выплачивается. Эти системы просты и потому удобны, что и обусловило их господство по сей день во многих странах мира.

Повременная заработная плата — метод оплаты труда, при котором заработок прямо пропорционально зависит от количества часов, отработанных работником во исполнение его обязанностей.

Сдельная заработная плата — метод оплаты труда, при котором заработок прямо пропорционально зависит от количества выполненных работником производственных операций или изготовленных товаров.

Пенсия — денежное пособие, получаемое гражданином после достижения им установленного законом возраста и при условии, что он отработал определенное число лет по найму

**4. Средства государственного регулирования. Несовершенство рыночной организации и функции государства**

Административные средства не связаны с созданием дополнительного материального стимулирования или опасностью финансового ущерба. Они базируются на силе государственной власти и включают в себя меры запрета, разрешения и принуждения. Например, правительство запретило строить предприятия в пределах Москвы. Оно не увеличило налоги или штрафы, а просто прекратило выдачу лицензий. Меры принуждения можно показать тем, что государство обязывает промышленные предприятия организовывать на местах производственное обучение, создавать бытовые условия для рабочих, занятых на производстве.

Административные средства регулирования в развитых странах с рыночной экономикой используются в незначительных масштабах. Их сфера деятельности ограничивается в основном на охране окружающей среды, создание условий для социально слабо защищенных слоев населения. Основные инструменты государственного регулирования: -фискальная политика, то есть политика в области правовых расходов и налогов; -денежная политика; -политика регулирования доходов; -социальная политика; -государственное регулирование ценообразования; - внешнеэкономическое регулирование.

Экономические средства государственного регулирования подразделяются на средства денежно-кредитной и бюджетной политики. Самостоятельным комплексным инструментом ГРЭ является государственный сектор в экономике. Основные экономические средства-это: - регулирование учетной ставки (дисконтная политика, осуществляемая центральным банком) - установление и изменение размеров минимальных резервов, которые финансовые институты страны обязаны хранить в центральном банке - операции государственных учреждений на рынке ценных бумаг, такие как эмиссия государственных обязательств, торговля ими и погашение.

При помощи этих инструментов государство стремится изменить соотношение спроса и предложения на финансовом рынке в нужном направлении. Прямое государственное хозяйственное регулирование осуществляется средствами бюджетной политики.

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

Рынок предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако, пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица.

Массовая бедность и социальная незащищенность широких слоев населения - наша действительность.

Основная задача проводимой высшими органами власти России социальной политики - максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. Для ее выполнения разработана Государственная программа занятости населения, в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, отражена политика на рынке труда за очередной год, намечены совместные действия структур государственного управления разного территориального подчинения в решении конкретных задач. В рамках этой программы в 1991 году и была создана Государственная служба занятости населения, функции и сферы деятельности которой мы сейчас и рассмотрим.

**Несовершенство рыночной организации и функции государства**

Главным мотивом экономического поведения людей в мире экономики был и остается личный доход. В этом смысле рыночная организация хозяйства оказалась наиболее приспособленной для сочетания личных и общественных экономических интересов. Однако она способна функционировать лишь при наличии определенных условий, создаваемых государством. К ним относятся:

- законодательное определение прав собственности на экономические ресурсы и механизмов их осуществления;

- защита свободы индивидуального выбора людьми той или иной сферы приложения труда знаний, опыта. Интеллектуальной и иных форм собственности в сферах, разрешенных законом;

- гарантия приоритетов личных интересов и экономической мотивации законного получения доходов в соответствии с результатами хозяйственной деятельности;

- использование конкурентного механизма цен, прибылей и убытков, ограничение монопольных тенденций, как в государственном, так и в негосударственном секторах экономики;

- осуществление социальной политики защиты населения с низкими доходами,

- поддержание стабильности, эффективного и устойчивого роста хозяйственных единиц, как в государственном, так и в негосударственном секторах экономики.

Вмешательство государства в экономику необходимо также в тех случаях, когда по различным причинам рыночная конкуренция и свободное ценообразование неуместны. Не достигают цели и не дают удовлетворительного решения существующих проблем. Примером могут послужить сфера совокупного социального или муниципального потребления (общественный транспорт, охрана общественного порядка, оборона, обслуживания таких крупных инфраструктурных систем, как энергетика, водоснабжение, связь и т.д.).

**5. Проблемы занятости населения на современном этапе**

На протяжении многих десятилетий политика управления трудовыми ресурсами в СССР отталкивалась не от интересов человека, а от потребностей, определяемых общей направленностью экономики на преимущественно экстенсивный рост. Она была подчинена задачи преодоления нехватки кадров, изыскания дополнительных источников рабочей силы для укомплектования растущего числа рабочих мест.

Это привело к практически полному исчерпанию трудовых ресурсов и чрезмерному вовлечению в народное хозяйство женщин и лиц пенсионного возраста с ограниченной трудоспособностью. В СССР длительное время существовало такое явление, как нерациональная сверхзанятость. При этом на предприятиях и в организациях имел место раздутый управленческий и вспомогательный персонал, количество вакантных рабочих мест в производственной сфере исчислялось миллионами и одновременно существовала безработица.

Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов. С перестройкой хозяйственной жизни страны проявилось много факторов, влияющих на качественные характеристики рынка рабочей силы.

Свертывание деятельности центральных ведомств и отраслевых министерств, разрыв вертикальных и горизонтальных экономических связей, установленных в условиях командно - административной системы без учета интересов территорий и трудовых коллективов, резкое ухудшение социально-экономического положения и обострение усилению межреспубликанского /в пределах СНГ/ движения населения.

Это негативно сказывается на эффективности использования накопленного производственного потенциала, сбалансированном обеспечении трудоспособного населения рабочими местами, способствует возникновению локальных очагов безработицы.

Эмиграция населения в страны дальнего зарубежья в основном охватывает высококвалифицированные кадры, специалистов, способных выдержать конкуренцию на мировом рынке рабочей силы. Для России она будет иметь двоякое последствие - с одной стороны, сократится предложение рабочей силы, с другой - ухудшится ее качество.

Наиболее угрожающим фактором роста безработицы и массового высвобождения людей из производства является развал межхозяйственных связей и свертывание по этой причине производства на крупных и сверхкрупных предприятиях первого подразделения.

Разрыв горизонтальных экономических связей, нарушение договорных обязательств по поставкам продукции сопровождаются снижением объемов продукции, сокращением числа рабочих мест и работающих.

Возникает специфический вид безработицы среди лиц высокой квалификации, профессионально непригодных к использованию в низовых хозяйственных звеньях производственной и непроизводственной сфер.

Возрождение многоукладной экономики, предоставление предприятиям полной хозяйственной самостоятельности, а в целом всесторонняя демократизация повлекли за собой крупные изменения в теоретических подходах к проблемам занятости. Главное их направление превращение работника из бессубъектного ресурса командно-административной хозяйственной системы в субъекта экономической жизни. На рынке труда такой работник уже не выступает в качестве бесправного и несвободного, а обладает некоторым выбором способов своего существования. Наконец общество признало право работника на самостоятельные действия не только на бумаге, как это было при советской власти, но и на деле. В связи с этим, нового осмысления потребовало такое экономическое понятие, как полная занятость. До недавнего времени она приравнивалась ко всеобщей, поголовной, тотальной. Ее обеспечение понималось прежде всего как задача заставить работать всех и каждого, а не удовлетворить спрос на рабочие места. В новых экономических условиях нужна уже не просто занятость, а занятость эффективная. По мере углубления экономической реформы формируется рынок труда, основанный на исключительном праве человека распоряжаться своими способностями к труду и регулируемый сбалансированностью спроса и предложения рабочей силы. В отличие от командного распределения и перераспределения трудовых ресурсов, рынок труда регулирует личное право граждан на труд и повышает его экономический статус в обществе. Теперь каждый человек сам добровольно избирает форму занятости, вид деятельности и профессию. Никто не имеет права принуждать человека к труду административными способами. Полная занятость цель, к которой необходимо стремиться. Она достигается тогда, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением. Но это мимолетное явление, которой постоянно будет нарушаться из-за изменений потребностей общества, структуры производства.

Интенсивность высвобождения и перераспределения рабочей силы зависит от множества факторов, главные из которых - изменение форм собственности, ликвидация нерентабельных и неконкурентоспособных предприятий , предстоящая структурная перестройка. Поэтому данные процессы, затрагивающие коренные интересы всех слоев населения, условия их занятости, обязательно должны регулироваться. Необходима активная государственная политика в сфере занятости и трудовых отношений.

Регулирующая роль государства должна состоять в постоянном поддержании сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах экономических преобразований.

**5.1 Государственная служба занятости**

Для реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в Российской Федерации на базе действующих центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения создается государственная служба занятости.

В связи с этим, нового определения потребовало понятие занятости. С одной стороны, признается законной добровольная незанятость граждан. Она не может, как раньше, осуждаться обществом или служить основанием для привлечения человека к административной или уголовной ответственности. С другой стороны незанятость человека, который ищет работу. Именно эта категория населения должна находиться в поле зрения государства, призванного обеспечить каждому гражданину его конституционное право на труд.

Соответственно нужно решать проблему организации учета незанятого населения, необходимо из миллионов незанятых выделить тех, кто оказался в такой ситуации вынуждено.

Законодательство предусматривает обязанность вынуждено незанятого гражданина заявить об этом. Это один из новых принципов, определяющих правила поведения гражданина и государства на рынке труда: не государство выявляет неработающих, а незанятый гражданин сам обращается за помощью к государству, а именно в Государственную службу занятости. Человека регистрируют как лицо, ищущее работу. И с этого момента у государства наступает обязанность в течение 10 календарных дней предоставить ему подходящую работу. Если по истечении этого периода предложений о подходящей работе нет, то он приобретает статус безработного и начинает получать государственное пособие.

Государственная служба занятости является структурой специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным. Услуги предоставляются службой занятости бесплатно.

**Функции службы занятости многообразны:**

-анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу;

- информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;

-учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;

Для эффективного осуществления этих задач необходимо комплексное внедрение автоматизации в процессы управления занятостью. Она позволяет освободить персонал от рутинной работы по переработке информации, оставляет время для разбора различных вариантов принимаемых решений. Основным средством автоматизации является вычислительная техника. Наиболее перспективным также представляется создание распределительных информационных систем, сети локальных баз данных с обменом информацией между ними по всем уровням службы занятости. На городском и областном уровне системы целесообразно создание персонифицированных банков данных по гражданам, обратившимся в службу занятости за помощью в трудоустройстве, консультация обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам. Оказание помощи гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Для граждан, потерявших работу и заработок, подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места. В соответствии с законом граждане имеют право на свободный выбор работы путем прямого обращения на предприятия, а не обязательно через службу занятости.

Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в учебных центрах службы занятости или других учебных заведениях, оказывает помощь в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения. В настоящее время уровень профессиональной подготовки занятого населения достаточно низок, несмотря на довольно высокий общеобразовательный уровень, в промышленности, например 78% работников имеют среднюю квалификацию, 5% - высокую и 17% - низкую.

При значительном высвобождении с предприятий работников потребуется организация курсов ускоренной их подготовки и переобучения по краткосрочной программе. Основным принципом обучения, в том числе и через систему служб занятости, должно стать "непрерывное образование". На базе действующих учебных заведений необходимо создать межреспубликанское учебное заведение для переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения. Служба занятости и соответствующие органы по подготовке кадров, исходя из потребностей административно-территориальных делений, анализа и прогноза занятости, будут определять тематическую направленность обучения, перечень учебных заведений, а также набор учебных программ, а региональные службы занятости - рассчитывать потребность в учебных местах, заключать договоры и обеспечивать соответствующее финансирование. Центры занятости городов, ориентируясь на свободные учебные места, могут заключать с высвобожденными работниками соглашения и направлять их на профессиональную подготовку по избранной ими профессии.

Профориентационные услуги должны предоставляться не только учащейся молодежи, но и рабочим гражданам, желающим сменить профессию. Это требует развитие сети профконсультационных подразделений, входящих в службу занятости. В связи с новыми функциями системы профориентации изменяются и требования к работникам службы занятости.

Сейчас необходимы специалисты для оценки ситуации в сфере занятости, прогноза занятости, разработки программ и организации общественных работ по профессиональной ориентации взрослого населения и организации профобучения безработных, их регистрация и оказание им в пределах своей компетенции помощи. В законе определен статус безработного, которым является вынуждено-незанятый человек, по отношению к которому государство не смогло выполнить своих обязательств, то есть не предоставило работы. Однако не всякий незанятый человек, желающий работать, получает статус безработного и может рассчитывать на социальную помощь или поддержку государства. Для этого требуется соблюдать два условия.

Во-первых, гражданин должен быть трудоспособного возраста и обладать способностью к систематической работе по какой-либо профессии. Если профессии нет, то он обязан пронять предложение службы занятости о предварительной профессиональной подготовке.

Во-вторых, необходима его готовность трудиться, то есть желание и обязанность пронять предложение о подходящей работе.

**6. Безработица**

**Безработица** — положение в экономике, когда часть способных и желающих трудиться по найму людей не может найти работу по своей специальности или трудоустроиться вообще.

Неполная занятость трудоспособного населения противоречит главной задаче экономики — обеспечению роста уровня благосостояния человечества.

Карл Маркс полагал, что безработица возникает из-за того, что: производство развивается медленнее, чем растет численность способных к труду граждан, и часть населения страны оказывается как бы излишней. Новые машины заменяют людей в производстве и те оказываются ненужными; меняется структура спроса и производства и потому последнее сокращается в традиционных, наиболее трудоемких отраслях.

При этом Маркс считал, что хозяева предприятий даже сознательно поддерживают безработицу, потому что лишенные возможности трудиться люди образуют промышленную резервную армию, которой может располагать капитал и которая так же абсолютно принадлежит ему, как если бы он вырастил ее за свой собственный счет.

Можно ли вообще ликвидировать безработицу, то есть добиться 100%- и занятости? В свое время эта задача была одним из главных политических лозунгов профсоюзов и социалистических партий.

Однако на самом деле экономика, в которой одновременно заняты все 100% трудоспособного населения, больше проигрывает, чем выигрывает.

Во-первых, добиться такого положения дел можно лишь с помощью внеэкономического принуждения по отношению к гражданам (например, в истории СССР был такой период, когда закон — так же как во времена крепостного права — просто запрещал менять работу по собственному желанию трудящегося). А ограничение экономической свободы подрывает саму основу нормального функционирования механизмов рынка и ведет к худшему использованию ресурсов страны и замедлению темпов роста благосостояния ее граждан.

Во-вторых, в такой экономике (по причинам, о которых мы говорили выше) резко замедляется перестройка структуры производства, обусловленная изменениями спроса и внедрением достижений науки и техники в производство.

Поэтому современная экономическая наука пришла к выводу о том, что полная занятость вовсе не означает отсутствие безработных? Для блага страны полезно наличие в ней небольшой безработицы, масштабы которой называются естественным уровнем безработицы.

Естественный уровень безработицы — сложившийся в данной стране как средний за многие годы суммарный уровень фрикционной и структурной безработицы.

Иными словами, состояние дел на рынке труда не должно вызывать беспокойства, если некоторая часть трудоспособных людей временно не работают потому, что переходят с одного места работы на другое без изменения профессии и отрасли (фрикционная безработица) . Кроме того, вполне нормально, если часть людей не работают из-за того, что им нужно поменять профессию или место жительства и работы, поскольку их "родные" отрасли "потеряли рынок" и сворачивают производство, а в растущих отраслях нужны работники с другими навыками и профессиями.

Помимо экономических потерь, безработица оказывает негативное влияние на работника. Безработица означает потерю квалификации. Утрату чувства самоуважения, падения морали, распад семей. Вот почему государственное регулирование занятости имеет исключительно важное значение.

**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. 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 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 экономической ситуации рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе, и сильный “теневой” сектор. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

**Список используемой литературы**

1. Авдокушин Е.Ф. Международные экономические отношения. Учебное пособие. 6-е изд. Перераб. и допол. – М.: 2001.
2. Борисов Е.Ф. Экономическая теория: Учебник. – М.: Юристь, 1999.
3. Экономика. Учебник. /А.С. Булатова. – М.: БЕК, 1994.
4. Мировая экономика: краткий курс / В.П.Воронин, Г.В.Кондакова, И.М.Подмолодина. 2-е изд.: Юрайт-Издат, 2003.
5. Гусьян Г.М. Экономическая теория. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2007.
6. Жукова г.П. Общая экономическая теория. РЭА, 1994.
7. Экономическая теория: Учебник для студентов высших учебных заведений. /В.Д. Камаева. – 8-е изд., перераб. и допол. – М.: ВЛАДОС, 2002. – 640с.: ил.
8. Липсиц И.В. Введение в экономику и бизнес. Учебник для сред. Спец. Учебных заведений. – 5-е изд. – М.: Вита-Пресс, 2003.
9. Современная экономика / О.Ю.Момедова. – Ростов н/Д: Феникс, 1999.
10. Николаева И.П. Экономическая теория. Учебник. – М.: КНОРУС, 2006.
11. Экономика труда. /Г.Р. Погосян, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991.
12. Руденко Г.Г. Служба занятости и ее функции. – М.:РЭА, 1992.
13. Рузавин Г.И. Основы рыночной экономики. – М.: ЮНИТИ, 1996.
14. Сажина М.А., Чибриков Г.Г. Экономическая теория. Учебник для вузов. – М.: Изд. Группа НОРМА – ИНФРА, 1999. – 456с.
15. Тишин Е.В. Экономика и политика России. – М.: ИЭППП, 1998.

**Приложение**

**Таблица 2 Виды безработицы**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид безработицы | Сущность |
| Фрикционная | Вызывается несовершенством в техническом функционировании рынка труда, отсутствием информации о наличии рабочих мест и другими техническими причинами. |
| Структурная | Нехватка того или иного материального ресурса, невозможность найти работу вследствие половозрастных особенностей, национальности, квалификации и других личностных свойств. В условиях быстро изменяющегося разделения труда структура предложения может не соответствовать структуре спроса на труд. |
| Технологическая (текучая) | Возникает в результате замены людей машинами. Происходит «выталкивание» и одновременно притягивание рабочей силы. |
| Скрытая | Характерна для сельского хозяйства, где излишние работники используются в производстве, требующем меньшего количества рабочей силы. Может также возникать в промышленности и государственном аппарате. |
| Сезонная | Некоторые виды строительства, сельскохозяйственных работ, промыслов и т.д. обеспечивают занятость только в течение определенных сезонов. |
| Циклическая | Производство периодически испытывает спады (рецессии), соответственно падает уровень занятости. Периоды оживления и подъема увеличивают занятость. |