**Введение**

Вместе с другими видами рынка рынок труда образует экономическую систему рыночного механизма. Причем рынок труда занимает центральное положение в структуре рыночного хозяйства, выступает своего рода основой, на которой строится вся рыночная система, ибо без рынка труда практически немыслимо оптимальное функционирование и развитие рыночной экономики. Тема рынка труда чрезвычайно важна для оценки ситуации в современной России, где происходит качественная смена типов и форм занятости, наблюдается повышенная гибкость и возрастающая сегментация (разделение рынка на отдельные сегменты по какому-либо признаку: страна, регион, культура, религиозные традиции) рынка труда, оформляются анклавы безработицы. Эта теория продолжает служить идейной базой не только для экономических, но и для значительной части социологических работ по проблемам занятости.

**Глава I Рынок труда и его виды**

**Рынок труда –** совокупность экономических отношений по поводу купли-продажи специфического товара – рабочей силы; рынок, на котором совершается обмен труда на заработную плату.

На рынке труда формируются спрос, предложение и цена на рабочую силу и, следовательно, на трудовые услуги. Субъектами экономических отношений на рынке труда выступают, с одной стороны, предприниматели –,крупные монополии, средние и мелкие бизнесмены, государство, а с другой – отдельные работники или их ассоциации (профсоюзы). Складывающиеся на рынке труда цены представляют собой ставки заработной платы, являющиеся денежной формой стоимости рабочей силы. Конъюнктура рынка труда характеризуются соотношением между свободными рабочими местами и незанятыми и ищущими работу трудоспособными гражданами.

Выделяют следующие рынки труда: **внешний (профессиональный)** и **внутренний**.Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т.к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия

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

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

При неудовлетворении спроса предпринимателя на работников на 100% за счет тех, кто уже работал по найму и в данный момент ищет работу, то, естественно, этот спрос адресуется также и тем, кто впервые предлагает свой труд. Та сфера, где формируется этот труд, изначально предназначенный на продажу, является фактически составной частью рынка труда. Это **потенциальный рынок труда**, без которого другие элементы рынка труда не могут существовать. Экономическая функция этой части рынка труда заключается в том, что здесь лишь формируется наемный труд.

Существует также рынок труда отдельных профессий. Здесь речь идет о колебаниях спроса и предложения отдельных профессий, что связано с научно-техническим прогрессом и структурной перестройкой экономики.

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

**Глава II Заработная плата в конкурентном рынке. Номинальная и реальная заработная плата.**

**1.1. Понятие заработной платы.**

Заработная плата, или ставка заработной платы - это цена, выплачиваемая за использование труда. Экономисты часто применяют термин "труд" в ши­роком смысле, включая оплату труда 1) рабочих в обычном понимании этого слова, (самых разных профес­сий); 2) Разнопрофильных специалистов - юристов, врачей, стоматологов, преподавателей и т. д. и 3) владельцев мелких предприятий - парикмахеров, водопроводчиков, мастеров по ремонту телевизоров и множество различных торговцев - за трудовые услуги, предостав­ляемые при реализации их деловой активности.

Хотя на практике заработная плата может при­нимать различную форму (премии, гонорары, комиссионные воз­награждения, месячные оклады), мы будем обозначать все это термином "заработная плата" для обозначения ставки заработной платы в единицу времени - за час, день и т. д. Это обозначение имеет определенные преимуще­ство в том смысле, что напоминает нам о том, что ставка заработной платы есть цена, выплачиваемая за ис­пользование единицы услуг труда. Это также помо­гает четко разграничить "заработную плату" и "общие заработки" (последние зависят от ставки заработной платы и предложенного на рынке коли­чества часов или недель услуг труда).

Одним из определяющих факторов как связанным непосредственно с рынком труда, так и оказывающим на него большое влияние является фактор дифференциации ставок заработной платы. В целом дифференциацию можно объяснить взаимодействием спроса и предложения, так как если предложение конкретного вида труда довольно велико по отношению к спросу на него, то в результате ставка заработной платы будет низкой, и наоборот. Для того чтобы ответить на вопрос, почему отличаются условия спроса и предложения на различных рынках труда, необходимо рассмотреть факторы, лежащие в основе спроса и предложения конкретных видов труда. Во-первых, работники различаются по способностям, уровням подготовки, вследствие чего они попадают в неконкурирующие друг с другом профессиональные группы. Во-вторых, все виды работ отличаются своей привлекательностью и надежными аспектами. В-третьих, рынки труда часто характеризуются несовершенной конкуренцией. Кроме того, в условиях рыночной экономики возникают препятствия финансового плана. Вследствие этого предложение данных видов труда меньше спроса на них и соответственно заработная плата относительно высокая. Кроме того, подобные группы не конкурируют друг с другом или с другими квалифицированными или полуквалифицированными работниками. Так, программист не конкурирует с врачом, так же как шофер не конкурирует с ними обоими. Наряду с наличием неконкурирующих групп в рамках каждой из них существуют профессии и специальности, представители которых конкурируют на рынке труда.

Следующим фактором, влияющим на дифференциацию заработной платы, являются выравнивающие условия в оплате труда, которые предназначены для компенсации надежных различий разнообразных видов труда. Несовершенство конкуренции на рынках труда вызывается также различными ограничениями в мобильности работников. К ним относятся географические, институциональные и социологические ограничения мобильности. Первое из них связано с привязанностью работников к определенным местам проживания, второе – с искусственными ограничениями, накладываемым не наем государством или профсоюзами, третье – с различиями в оплате труда молодежи, женщин, мужчин.

**1.2 Номинальная и реальная заработная плата**

Необходимо различать денежную, или номинальную, и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата-это сумма денег, полученная за час, день, неделю и т. д. Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата - это "покупательная способность" номинальной заработной платы. Очевидно, что реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги. Отметим, что изменение реальной заработной платы в процентном отношении можно определить путем вычитания процентного изменения в уровне цен из процентного изменения в номинальной заработной плате. Так, повышение номинальной заработной платы на 9% при росте уровня цен на 5% дает прирост реальной заработной платы на 4%. Отметим также, что номинальная и реальная заработная плата не обязательно изменяются в одну и ту же сторону. К примеру, номинальная заработная плата может увеличиться, а реальная заработная плата в то же самое время - уменьшиться, если цены на товары растут быстрее, чем номинальная заработная плата.

Цены на факторы производства, в том числе на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции, при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается.

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

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

Особую важность представляет исследование взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения для достижении рыночного равновесия. Оно соответствует определенному уровню заработной платы и заданному этому уровню предложению труда (положение полной занятости) В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены предложение на рынке труда превышает рыночный спрос. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, возникает избыток предложения труда.

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

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

**1.3.** **Заработная плата на различных рынках труда**

Выделяют несколько типов рынка труда: чисто конкурентный, монопсонический (монополия покупателя), двухсторонний монополистический.

**Чисто конкурентный** рынок труда характе­ризуется следующими чертами:

1) Большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;

2) Многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид, услуг труда;

3) Ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы, ни те, ни другие не "диктуют заработную плату".

В условиях чисто конкурентного рынка труда и отсутствия безработицы предприятия вынуждены платить более высокую заработную плату, так как существует необходимость привлечения определенного вида труда из альтернативных мест работы и стимулирования поиска работы теми, кто еще не входит в состав рабочей силы. Таким образом, кривая предложения труда выступает кривой упущенных возможностей. При этом равновесная ставка заработной платы и равновесный уровень занятости определенного вида работников находятся на пересечении кривых предложения и спроса на труд. В этом случае предприятие достигает максимизации прибыли путем найма рабочих на условиях, когда ставки заработной платы и соответственно предельные издержки на ресурс равны их предельному продукту в денежном выражении. Мы допускаем, что на предложение труда не оказывают влияния проф­союзы; между рабочими существует свободная ко­нкуренция на имеющиеся свободные места. Кривая предложения конкретного вида труда будет плавно подниматься, отражая тот факт, что при отсутствии безработицы нанимающие фирмы будут вынуждены платить более высокие ставки заработной платы, чтобы получить больше рабочих. Потому что фирмы должны привлечь этих рабочих из дру­гих отраслей и местностей, с различных должностей. В определенных границах у рабочих имеются аль­тернативные возможности выбрать место работы, то есть они могут работать в других отраслях в той же самой местности или же они могут ра­ботать по своей специальности, но в других городах и штатах. В условиях полной занятости группа фирм на данном конкретном рынке труда должна платить все более и более высокие ставки зара­ботной платы, чтобы привлечь данный вид труда из этих альтернативных мест работы. Более высокая заработная плата также необходима для стимули­рования работы теми, кто еще не входит в состав рабочей силы.

Иными словами, кривая рыночного предложе­ния поднимается потому, что она является кривой издержек упущенных возможностей. Что­бы привлечь рабочих на определенные рабочие ме­ста, ставка заработной платы должна покрывать издержки упущенных возможностей альтернативно­го использования времени либо на других рынках труда, либо в домашнем хозяйстве, либо на отдых. Равновесная ставка зара­ботной платы и равновесный уровень занятости данного вида труда определяются на пересечении кривых предложения и спроса на труд. Каждая из многих нанимающих фирм нанимает такую небольшую долю общего имеющегося в наличии предложения данного вида труда, что никто не может влиять на ставку зара­ботной платы. Иначе говоря, предложение труда абсолютно эластично для отдельной фирмы.

Рассмотрим теперь случай с **монопсонией**, при которой наниматель обладает монополистичес­кой силой покупать (нанимать). Монопсонии прису­щи следующие черты:

1. Количество занятых на данной фирме состав­ляет основную часть всех занятых каким-то конк­ретным видом труда.

2. Данный вид труда является относительно немобильным либо в силу географических фак­торов, либо в том смысле, что если рабочие нашли альтернативу применения своего труда, то они вынуждены приобретать новую квалифи­кацию.

3. Фирма "диктует заработную плату" в том смысле, что ставка заработной платы, которую фир­ма должна выплачивать, находится в прямой зави­симости от количества нанимаемых рабочих.

В некоторых случаях монопсоническая власть нанимателей, по существу, является полной в том смысле, что есть только единственный крупный на­ниматель на рынке труда. Например, экономика некоторых крупных и мелких городов и городков зависит почти полностью от одной крупной фирмы.

Кроме монопсонии очень часто встречается **олигопсония**, когда небольшое число предприятий нанимает большую часть предложенного труда на конкретном рынке. При этом наблюдается ярко выраженная тенденция, когда олигопсонисты выступают на рынке труда как некий монополист. Ставки заработной платы в этом случае зависят от количества нанимаемых рабочих предприятием-монополистом. Можно отметить, что, при прочих равных условиях, максимизация прибыли осуществляется путем найма меньшего количества рабочих при меньших, чем в условиях конкуренции, ставках заработной платы.

**Глава III Регулирование рынка труда.**

* 1. **Государственное регулирование рынка труда.**

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если в развитых странах проблемы занятости могут зачастую решатся обособленно, без кардинальных изменений экономической стратегии, то в России для этого требуется коренное преобразование экономики. Это может быть реализовано лишь при финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности и решении социальных проблем. Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости. Перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направлением по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение лишних работников и увеличение за счет этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношениях эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

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

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

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.

* 1. **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.

* 1. **Роль профсоюзов в регулировании рынка труда.**

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

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

В некоторых случаях профсоюз и работодатель могут прийти к такому соглашению, в котором реальная заработная плата возрастает в обмен на согласие профсоюза вносить определенные изменения в производственный процесс, которые могут привести к увеличению производительности труда. Если такое соглашение открыто, увязано с условиями увеличения производительности труда, то принято говорить, что такие переговоры являются переговорами о производительности. Более типичными являются такие случаи, когда профсоюзы добиваются уступок у руководства фирм, когда могут вынудить его принять дополнительные издержки. Эти издержки обычно принимают форму так называемой работы по правилам или же забастовки. Забастовка – это попытка отказать фирме в труде всех членов профсоюзов. Часто успех подобного рода формы протеста зависит о целого ряда факторов, как-то: прибыльности фирмы и ее возможности повысить цены, не потеряв при этом свой рынок; от финансовых ресурсов фирмы, которые позволили бы ей компенсировать убытки, нанесенные забастовкой; от способности самого профсоюза причинить фирме убытки, при этом компенсировав потери рабочих связанные с забастовкой.

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

В посткоммунистический период монолитность профсоюзов, универсальность форм их организации и содержания деятельности исчезли. Однако до сих пор большинство профсоюзов являются частью системы менеджмента, выполняющей жизненно важные для работников социальные функции. В условиях совершенной конкуренции, когда на рынке труда взаимодействуют неограниченное количество работодателей и необъединенных в профсоюзы наемных рабочих, равновесная ставка заработной платы и количество занятых устанавливаются под воздействием спроса и предложения труда. Профсоюз добивается установления заработной платы выше равновесной. Чтобы добиться повышения заработной платы и избежать потенциального роста безработицы, профсоюз может искусственно сдерживать приток дополнительных рабочих, ограничивая число членов профсоюза. Профсоюз может способствовать переподготовке кадров (высвобождающихся), добиваться сокращения рабочей недели.

В условиях наличия монополиста и сильного производственного профсоюза мы имеем двусторонне немонополистический рынок труда. В этом случае монопсоническому нанимателю труда (или олигопсоническим нанимателям), определяющему заработную плату и занятость, противостоит мощный профсоюз, который контролирует предложение труда и способен влиять на ставки заработной платы. При этом, естественно, каждая сторона стремиться к максимально приемлемым для себя условиям. Очень часто на таких рынках отмечается ситуация, когда ставки заработной платы и уровень занятости находятся на равновесном конкурентном уровне.

**Заключение**

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. Следовательно, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

**Литература**

1. Кураков Л.П. Экономическая теория: Учеб. Пособ.- 7 изд.- М.: Вуз и школа, 2003.- 880с.
2. Курс экономической теории: Учеб./ Под ред. М.Н. Чепурина, Е.А. Киселевой- 5 изд. Доп. И перераб.-Киров: АСА, 2003.- 832с.
3. Харвей Д. Современная экономическая теория: Учеб. Пособ.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003.- 703с.
4. Экономика: Учеб./ Под. Ред. А.С. Булатова.-3 изд., перераб и доп.-М.: Юристъ, 2001.-896с.
5. Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р. Экономическая теория: Учеб. Пособ. – М.: Эксмо, 2008.- 448с.
6. Курс экономической теории: Общие основы экономической теории. Микроэкономика. Макроэкономика. Основы национальной экономики: Учеб. Пособ./ Под ред. А.В. Сидоровича.- 2 изд.- М.: Дело и Сервис, 2001.- 832с.