

Содержание

Введение

. Рынок труда: сущность и основные компоненты

.1 Структура и сущность рынка труда

.2 Современные виды и модели рынка труда

.2.1 Современные виды рынка труда

.2.2 Модели рынка труда

. Национальные модели рынка труда

.1 Американская модель (США)

.2 Японская модель

.3 Шведская модель

.4 Германская модель

.5 Российская модель

Заключение

Список используемой литературы

Введение

Рынок труда - это отношения между товарами и деньгами, связанные со спросом на услуги труда и их предложением, наймом работников, использованием профессионально необходимых навыков и их вознаграждением.

Ранее утверждалось, что рынки труда просто не могут существовать. Утверждалось, что работник и средства производства неразделимы и что способность человека к труду не является товаром. Позже, однако, стало ясно, что рынок труда все-таки существует. Он ограничивает свободу работников в выборе профессии и места работы. Это доказывает, что труд является товаром.

Переход к рынку обострил вопрос занятости и добавил к нему новые проблемы, связанные со структурными перестройками в экономике и возникновением новых трудовых отношений в связи с различными формами собственности. В результате в условиях перехода к рыночным отношениям неизбежным стал уход работников со своих фирм и пополнение и без того большой армии безработных.

Все элементы и отношения рыночного механизма в разных странах развивались по-разному. Это привело к формированию различных типов и моделей рынков труда. Их сочетания можно определить по характеру региональной и профессиональной мобильности рабочей силы, а также по объему и срокам инвестиций в образование.

Цель данного исследования:

-) Рассмотреть сущность рынка труда. Основные виды и модели;
-) Дать характеристику национальным моделям рынка труда;
-) Провести сравнительную характеристику российской модели рынка труда со странами Центральной и Восточной Европы.

1. Рынок труда: сущность и основные компоненты

.1 Структура и сущность рынка труда

Функциональная и организационная структура рынка труда включает в странах с развитой рыночной экономикой следующие элементы

1) Принципы национальной политики занятости и безработицы;

) Система подготовки кадров; 2;

) Системы найма и заключения контрактов;

Правовое регулирование занятости.

На рынке труда продавцы и покупатели встречаются как в сделке купли-продажи. Продавцом выступает работник, предоставляющий рабочую силу (способность к труду), а покупателем - трудовой коллектив или индивидуальный предприниматель, который может сам решать, сколько и каких работников ему нужно.

Рынок труда регулируется законами спроса и предложения рабочей силы, которые влияют на заработную плату. Закон спроса и предложения рабочей силы отражает несоответствие между количеством имеющихся рабочих мест и составом рабочей силы, поступающей на рынок труда, с точки зрения количества и качества.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство. Через этот рынок каждая отрасль промышленности может получить необходимые ей трудовые ресурсы не только определенного профессионально-квалификационного состава, но и с определенными культурно-этическими трудовыми ценностями, соответствующими требованиям экономики.

Рынок труда - это возможность (см:

) свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощряемого льготными предложениями (уровень заработной платы, возможности реализации творческих идей и др.)

) свободное движение заработной платы и других доходов с приоритетом квалификации и образования, соблюдение гарантированного законом минимального размера оплаты труда для обеспечения прожиточного минимума, а также регулирование предельных доходов с помощью прогрессивной системы налогообложения.

Рабочая сила - это особый товар, и его производительность и творческий потенциал определяют эффективность конкурентной экономики, ее способность производить качественные товары и комфортные услуги, а также масштабы и темпы научно-технических и организационных изменений. Таким образом, подготовка образованной и творчески активной рабочей силы, выпуск ее на рынок труда, обеспечение ее квалификационной и региональной мобильности является одним из базовых принципов функционирования национальной экономики. И чем выше общий уровень экономического развития, чем сложнее задачи, которые необходимо решать, тем выше потребность в высококвалифицированной рабочей силе. Труд является товаром особого рода, поскольку, как правило, сам труд является стороной, наиболее заинтересованной в развитии своих творческих способностей, которые реализуются в народном хозяйстве и выражают индивидуальные, прежде всего творческие способности.

Конечной целью рынка труда является, во-первых, удовлетворение профессиональных и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение национальной экономики необходимыми ей трудовыми ресурсами, во-вторых, достижение наиболее полной и наименее разрушительной занятости с учетом необходимости неполной рабочей недели и скользящего рабочего дня.

1.2 Современные виды и модели рынка труда

1.2.1 Современные виды рынка труда

Несмотря на сходство в развитии экономики и социальной сферы развитых стран, политика занятости в каждой из них привела к различным моделям рынка труда. Они не только отличаются в разных странах, но и варьируются внутри самих стран. Это разнообразие моделей можно свести к двум основным типам рынков труда:

1) Рынки труда, ориентированные на территориальную мобильность рабочей силы.

Первый тип - это рынок труда, ориентированный на территориальную мобильность рабочей силы, т.е. ориентированный на заполнение рабочих мест путем перемещения работников между фирмами (предприятиями). Предприятия этого типа рынка труда нанимают персонал за пределами предприятия и отбирают работников с необходимыми навыками и квалификацией, которые уже прошли обучение за пределами предприятия. Ученичество является основной формой подготовки кадров в фирмах. Такие рынки иногда условно называют внешними (или профессиональными). Профессии и квалификации работников, сосредоточенные на внутреннем рынке труда, специфичны для характера их работы в одной фирме и поэтому их трудно использовать в другой. Кроме того, характер трудовых отношений на внутреннем рынке труда не позволяет работникам менять место работы в других фирмах. Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров, чем внутренний рынок труда, где мобильность работников осуществляется преимущественно внутри фирм. Такие рынки труда распространены в США. Подобные типы рынков труда распространены в Великобритании и других англоязычных странах.

2) Рынок труда, ориентированный на внутрифирменную мобильность

работников.

Второй тип - рынок труда, ориентированный на внутрифирменную мобильность работников. Внутри предприятия в соответствии с профессиональной структурой и перспективами развития предприятия осуществляется развитие человеческих ресурсов, формирование структуры по профессиям и квалификациям, горизонтальное перемещение работников (в пределах участка, по видам работ, например, цеха и т.д.) и вертикальное перемещение работников (по иерархической лестнице, например, начальник участка, начальник цеха и т.д.). Такой тип рынка труда условно называют внутренним рынком труда. Внутренние рынки труда развиваются особенно тогда, когда преобладает обучение работников на рабочем месте, связанное с неформальным обучением. Такое обучение индивидуализировано, учитывает особенности рабочего места компании и обходится ей дешевле. В некоторых случаях просто невозможно обучить работников другими способами. В процессе работы и обучения работники узнают и усваивают традиции, обычаи, правила поведения и межличностные особенности. Это способствует повышению эффективности труда и снижению уровня конфликтности в трудовом коллективе. Внутренние рынки труда выгодны для работников. Сотрудникам, которые работают в организации в течение длительного времени, практически гарантирована занятость. Они также часто имеют доступ к значительным социальным льготам. Такой тип рынка труда характерен для Японии и схож с Францией.

1.2.2 Модели рынка труда

Модель - это образец или описание какого-либо явления или процесса. Анализируя природу спроса и предложения на рынке труда, можно описать несколько моделей взаимодействия покупателей и продавцов рабочей силы в зависимости от степени конкуренции. Среди них:

-) Чисто конкурентный рынок труда;

-) Модель монополии (монополии одного покупателя);
-) Модели с учетом действий профсоюзов;
-) Модель двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующим:

-) С одной стороны, имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда;
-) С другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
-) Ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Монопсонический рынок труда - рынок с монополией одного покупателя - характеризуется следующими чертами:

-) Работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
-) Данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т.е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, не сменив их;
-) Зарботную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

В небольших городах и отдаленных районах, если есть крупная компания, которая обеспечивает занятость населения, эта компания становится почти совершенной монополией по отношению к работникам. Работодатели, монополизирующие ресурсы, считают выгодным сокращать занятость, чтобы держать ставки заработной платы ниже, чем у конкурентов.

Олигопсония возникает, когда небольшое число фирм обладает монополией на рынке труда.

Модель рынка труда с участием профсоюзов. Профсоюзы представляют интересы работников на рынке труда и стремятся увеличить спрос на труд и

повысить заработную плату.

Профсоюзы могут увеличить спрос на рабочую силу путем: повышения спроса на производимые товары и услуги с помощью рекламы; требования от правительства большего количества денег для отраслей, которые выступают в защиту работников; влияния на рост производительности труда через участие в совместных комитетах. Профсоюзы могут влиять на повышение ставок заработной платы путем ограничения предложения труда, например, путем сокращения детского труда, поддержки обязательного выхода на пенсию и сокращения рабочего времени.

Модель двусторонней монополии характерна для рыночной среды моносонии, в которой действуют сильные отраслевые профсоюзы.

2. Национальные модели рынка труда

Национальные модели рынка труда - заключаются в сочетании государственной подготовки и переподготовки кадров, системы заполнения вакансий и государственного регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов. В разных странах рынок труда приобретает свои специфические национальные модели, например, выделяют японскую, американскую, шведскую, французскую и российскую модели рынка труда.

.1 Американская модель (США)

Новая экономика была бы невысказима без гибкого рынка труда в США. Каждый американец меняет работу каждые пять лет, а то и чаще. Американская рабочая сила изменчива и может в одночасье переехать с Западного побережья на Восточное или наоборот, если появится новая высокооплачиваемая работа. В прошлом широкое распространение автомобилей и развитие дорог изменили американский образ жизни, но сегодня высокоразвитая информационная, транспортная и жилищная инфраструктура открывает новые возможности для всех, кто ищет работу. Многие иностранцы работают в США, привлеченные более высокими зарплатами, чем в их родных странах. Иностранцы представляют собой высочайший интеллектуальный потенциал и многочисленную неквалифицированную рабочую силу из европейских и азиатских стран.

Модель рынка труда в США характеризуется децентрализованным законодательством о занятости и безработице, принимаемым каждым штатом в отдельности. Уровень безработицы составляет 5-6% (30% получают пособие по безработице, выплачиваемое в течение 26 недель), процедуры найма и увольнения гибкие, а рынок труда заметно ориентирован вовне, процедуры

найма и увольнения гибкие, а работники очень мобильны между регионами и фирмами.

Американская модель также характеризуется высокой активностью субъектов рынка труда, обусловленной государственной политикой, поддерживающей конкурентное состояние экономики и пожизненную установку на личный успех и зарабатывание денег, поощряемую основными институтами общества (государство, СМИ, наука, литература, образование и т.д.). Средний американец заражен желанием получить деньги, положить их в банк, купить акции и т.д., а затем снова получить их и заработать на них. Другими словами, поощряется активная роль предпринимателей и рабочих. Политика занятости в США характеризуется высокой степенью региональной мобильности работников между фирмами, завершением профессиональной подготовки в учебных заведениях, признанием профессиональных и квалификационных уровней работников при смене фирмы, а также акцентом на минимизацию затрат на обучение в компании. Переговоры о заработной плате ведутся индивидуально и коллективно, в результате чего заключаются контракты и коллективные договоры. Профсоюзы играют важную роль в коллективных переговорах. Большинство профсоюзов организованы по отраслям. В конечном счете, заработная плата определяется спросом и предложением рабочей силы, сложностью работы, производительностью труда и возможностями предприятия. Управление страхованием по безработице осуществляется на федеральном уровне и на уровне штата. Предприятия и работники платят отдельные взносы в фонд страхования по безработице штата и в федеральный фонд. Основная сумма фонда формируется из налогов на предпринимателей, установленных как процент от выплачиваемой заработной платы. В результате такой политики повысилась региональная и профессиональная мобильность.

Но в США имеется и внутренний рынок труда. Примером служит крупнейшая компания IBM, создавшая для своих работников пожизненные

гарантии занятости, непрерывный рост доходов, многочисленные социальные льготы и поощрения.

Однако внешний рынок по-прежнему преобладает, о чем свидетельствует растущий уровень безработицы. Фирмы занимают жесткую позицию по отношению к своим сотрудникам и могут уволить их, если им необходимо сократить численность персонала или снизить объемы производства. Работников не информируют заранее о предстоящих увольнениях, их информируют накануне увольнений. Коллективные договоры распространяются лишь на четверть всех работников. Развитию человеческих ресурсов внутри компании уделяется мало внимания, за исключением развития сотрудников в рамках конкретной компании. Продвижение по службе происходит не за счет повышения квалификации, а за счет перевода на другую работу.

Американская модель также характеризуется минимальным вмешательством государства в экономику, небольшой долей государственного сектора, акцентом на свободное предпринимательство и свободные рынки, а также (относительно) минимальной социальной защитой.

2.2 Японская модель

Япония имеет весьма специфические характеристики рынка труда, обусловленные ее местоположением, многовековой историей и, соответственно, традициями.

Японская модель - это регулируемый корпоративный капитализм, где благоприятные возможности для накопления капитала сочетаются с активной ролью государственного регулирования в области программирования экономического развития, структуры, инвестиций и внешнеэкономической политики, а также с особой социальной значимостью корпоративных начал.

Основными характеристиками японского рынка труда являются пожизненное трудоустройство в крупных компаниях (работникам, занятым полный рабочий день, гарантируется работа в компании до достижения ими возраста 55-60 лет) и заработная плата, основанная на стаже работы. В принципе, только крупные компании могут гарантировать работу по стажу, но они не могут включить в коллективный договор пункт о пожизненном найме - это само собой разумеющееся правило, которое должны соблюдать обе стороны договора. Эта система позволила японским компаниям создать атмосферу единства между работниками и работодателями внутри компании, тем самым максимально мобилизуя рабочую силу для достижения наивысшего уровня производительности. Обратной стороной этой системы было то, что когда экономические условия ухудшались, компании могли "сохранить" избыточную рабочую силу до улучшения условий внутри компании, договорившись с работниками не увольнять их, а сократить рабочее время или перевести часть рабочей силы в другие компании.

Основные особенности данной модели: тщательный отбор кадров, слабая мобильность рабочей силы, низкая текучесть кадров. Гарантии работодателей своим работникам поддерживаются профсоюзами. Расходы на обучение в

основном покрываются работодателем. Текучесть кадров низкая, а внутрифирменное обучение позволяет воспитывать у работников творческое отношение к работе и качество их труда. Заработная плата зависит от ряда критериев (стаж работы, квалификация и т.д.). Работодателей также интересуют аспекты жизни работника вне работы. В этом отношении важную роль играют кружки качества.

Следует также отметить, что, несмотря на повышение социальной роли женщин, положение работающих японских женщин остается более шатким, чем положение японцев. Это объясняется все той же традицией, в которой женщины находятся в подчиненном положении по отношению к мужчинам. Хотя об этом нигде прямо не говорится, тем не менее, это глубоко укоренилось в сознании современных японцев. Современные японские женщины неохотно берут декретный отпуск. Это связано с тем, что потом очень трудно вернуться на работу в той же должности.

Международная конкуренция, компьютеризация и растущие риски в бизнесе заставляют компании объявлять об обязательных увольнениях. Как правило, под сокращение попадают в основном менеджеры и работники среднего и пожилого возраста.

Еще одной новой особенностью современного рынка труда является рост численности добровольных безработных. По оценкам специалистов, их количество достигает сегодня 1,03 млн. человек, т.е. они, составляют треть всех официально зарегистрированных безработных. Почти половина этой категории работников (а это 490 000 человек) по своей инициативе оставила прежние рабочие места в поисках более привлекательной работы.

июня 1999 г. японское правительство обнародовало "Экстренную политику занятости". Созданный в рамках этой программы Фонд перераспределения людских ресурсов выделяет денежные гранты компаниям на один год на доплаты к зарплате всем вновь нанятым работникам - вне зависимости от того, где они

раньше работали, и от их возраста. Кроме того, компаниям частично компенсируются их затраты на повышение квалификации и переквалификацию вновь нанятых работников. Причем гранты выдаются в первую очередь компаниям в таких отраслях, как информатика и связь, здравоохранение, охрана окружающей среды, и в других динамично развивающихся отраслях.

Помимо субсидий компаний, резервом для успешного перераспределения рабочей силы является сеть центров повышения квалификации и переподготовки работников. Эти центры играют важную роль, поскольку безработные часто не обладают необходимой или требуемой квалификацией для новой работы. Безработные среднего возраста имеют приоритетное право на участие в центрах повышения квалификации и переподготовки. Они имеют право на различные льготы, включая финансовую поддержку в период обучения.

Основной идеей "Экстренной политики занятости" является не создание новых рабочих мест само по себе, а прежде всего формирование благоприятных условий для расширения занятости.

Модель, подобная японской, не может быть создана без чрезвычайно высокого уровня национального самосознания, предпочтения интересов нации над интересами личности и готовности народа пойти на определенные материальные жертвы ради процветания страны.

2.3 Шведская модель

Термин "шведская модель" возник в связи с превращением Швеции в одну из самых социально-экономически развитых стран мира: в конце 1960-х годов иностранные наблюдатели стали отмечать образ успешной и мирной Швеции. Особенно сильно страна контрастировала с растущими социальными и политическими конфликтами в окружающем мире в то время.

Сегодня этот термин используется по-разному и имеет разное значение, в

зависимости от того, что в него вкладывается. Некоторые указывают на смешанный характер шведской экономики, сочетающей рыночные отношения с государственным регулированием, преобладание частной собственности на производство и обобществление потребления.

Шведская модель характеризуется активной государственной политикой занятости, которая сосредоточена на мерах по предотвращению безработицы, а не на помощи тем, кто уже остался без работы, что позволяет свести к минимуму безработицу в стране. Политика занятости включает:

) Ограниченную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;

) Политику «солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижений равной оплате за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;

) Стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;

) Выборочную поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

Государственные органы уделяют большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы посредством профессиональной подготовки и переподготовки, создания рабочих мест за счет субсидий государственного и частного секторов, подбора соискателей к предложениям о работе посредством информации и профориентации, а также выплаты пособий на переезд на новое место работы. На эти цели Швеция расходует больше средств, чем любое государство, хотя бюджетные ассигнования на поддержку занятости не больше, чем в других индустриально-развитых странах.

Государство активно поддерживает занятость в тех областях, где традиционные отрасли промышленности пришли в упадок, и в областях, предоставляющих социально необходимые услуги. Такая взаимосвязанная и комплексная национальная политика позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и обеспечивать изобилие рабочих мест. Хотя не все люди получают работу, уровень безработицы ничтожно мал. Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факты, влияющие на трудовую миграцию на рынке труда, и определить ее перспективы. Сегментация проводится по различным критериям и признакам:

-) Демографические характеристики (пол, возраст и т.д.);
-) Географическое положение (город, регион и т.д.);
-) Экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения финансового состояния, показателей характеризующих наемных работников по их обеспеченности;
-) Психологические качества работника;
-) Поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости.

Согласно шведской модели, децентрализованная рыночная система производства является эффективной, а государство должно минимизировать социальные издержки рыночной экономики посредством активной политики на рынке труда, не вмешиваясь в производственную деятельность предприятий. Идея заключается в том, чтобы максимизировать производство частного сектора и перераспределить прибыль, насколько это возможно, силами государства через налогообложение и государственный сектор, тем самым повышая уровень жизни, но не затрагивая основу производства. Упор делается на инфраструктурные факторы и коллективные денежные фонды.

Это привело к очень большой роли государства в Швеции в распределении, потреблении и перераспределении национального дохода через налоги и государственные расходы, достигшие рекордных уровней. В реформистской

идеологии такая деятельность получила название "функциональный социализм"

Закон об общественном устройстве Швеции гарантирует высокий уровень экономической эффективности, высокий уровень жизни и защиту окружающей среды. Экономически шведская модель основана на своеобразной "технологической плате", которую государство получает за высококачественную, инновационную продукцию на национальном и мировом рынке.

2.4 Германская модель

Это модель социальной рыночной экономики, которая связывает повышение конкурентоспособности с созданием специальных социальных инфраструктур, смягчающих недостатки рынка и капитала, и формированием многоуровневой институциональной структуры субъектов социальной политики. В немецкой экономической модели государство не устанавливает экономические цели (это относится к сфере принятия индивидуальных рыночных решений), но создает надежные правовые и социальные рамочные условия для экономических инициатив. Эти рамочные условия воплощаются в социальном равенстве гражданского общества и отдельных граждан (равенство прав, предпринимательских возможностей и правовой защиты). На практике она состоит из двух основных частей: гражданского и коммерческого права, с одной стороны, и системы мер по поддержанию конкурентной среды - с другой. Важнейшей задачей государства является обеспечение баланса между эффективностью рынка и социальной справедливостью. Трактовка государства как источника и защитника правовых норм, регулирующих экономическую деятельность и конкурентную среду, не выходит за рамки западной экономической традиции. Однако понимание государства в немецкой модели и в целом в концепции социального рыночного хозяйства отличается от понимания

государства в других рыночных моделях идеей более активного вмешательства государства в экономику.

Германская модель, сочетающая рынок с высокой степенью государственного вмешательства, характеризуется следующими чертами:

) Индивидуальная свобода как условие функционирования рыночных механизмов и децентрализованного принятия решений. Это условие обеспечивается активной государственной политикой поддержания конкуренции;

) Социальное равенство - рыночное распределение доходов обусловлено объемом вложенного капитала или количеством индивидуальных усилий, в то время как достижение относительного равенства требует энергичной социальной политики. Социальная политика опирается на поиск компромиссов между группами, имеющими противоположные интересы, а также на прямое участие государства в предоставлении социальных благ, например, в жилищном строительстве;

) Стимулирование технологических и организационных инноваций;

) Защита и поощрение конкуренции.

Особенности немецкой модели вытекают из основных принципов социальной рыночной экономики, первым из которых является органическая интеграция рынка и государства.

Другой особенностью экономического пути развития Германии является так называемый «рейнский капитализм», характеризующийся значительной ролью банков в экономике страны. Банки являются в Германии крупными акционерами промышленных компаний и компаний в сфере услуг, поэтому неслучайно активное вмешательство банков в процесс принятия бизнес решений. Таким образом, позиции банков в экономике Германии с учетом их реального влияния на бизнес оказываются более сильными, чем в других странах мира.

На сегодняшний день Германия испытывает из-за своей модели

социально-рыночной экономики серьезные сложности. У Германии в конце 1990-х годов были довольно низкие темпы роста ВВП, которые были почти в три раза ниже, чем у США в этот же период. Зарегистрирован самый высокий с 1933 г. уровень безработицы, который в свой пик (в марте 1997 г.) составил 11,3% экономически активного населения. Вплоть до лета 1999 г. продолжал снижаться курс немецкой марки, достигнув уровня 1,92 марки за доллар США в конце июля.

Высокий уровень налогов и отсутствие программ по стимулированию иностранных инвестиций приводит к тому, что Германия не слишком привлекательна для зарубежного капитала. Усложняет проблему социально-рыночного хозяйства Германии консолидация восточных и западных земель. В Германии, несмотря на утроение объема иностранных инвестиций в экономику страны за последние 10 лет до величины 58 млрд. долл. в 2002 г., на долю иностранных инвесторов приходится 7,5%.

Для экономики Германии характерна «сверхиндустриализация», то есть достаточно большая доля промышленности в производстве ВВП по сравнению со многими развитыми странами мира. Только Япония является в большей степени индустриальной, чем Германия. Это не случайно, так как специализацией Германии в мировой экономике является производство промышленной продукции. Несомненно, что Германия в конце 2002-го года достигла определенного пика развития национальной модели экономики, которая теперь нуждается в серьезной модернизации. Скорее всего, Германии потребуется либерализация экономики и консервативные реформы по американскому образцу. Из-за слабости структурных преобразований в экономике, Германия с каждым разом все менее справляется со своей ролью локомотива развития Европы и ЕС.

2.5 Российская модель

Российская модель имеет ряд особенностей: рынок сохранил рудименты советской системы. Это отражается на методах профессиональной подготовки и способах распределения трудовых ресурсов; цена рабочей силы невысока. Она отличается от реальной стоимости; уровень сбалансированности низкий: избыточный объем, но рост спроса рождает дефицит кадров. Это связано с высокой аккумуляцией персонала на предприятиях. миграция рабочей силы между странами бывшего СССР происходит спонтанно; слабая связь между рынком труда и рынком капитала¹.

Нестандартный режим адаптации рынка труда, возникший в России в начале 1990-х годов неофициально называли "российской моделью". Ее особенностью является преобладание ценовой адаптации над количественной, т.е. сочетание сильной реакции со стороны заработной платы и слабой реакции со стороны занятости.

Большая гибкость заработной платы. Гибкость заработной платы поглощает негативные шоки, тем самым защищая занятость и снижая рост безработицы. Если шок положительный, это приводит к более высокому росту заработной платы при существенном сохранении занятости. Эта корректировка основана на специфической институциональной конфигурации, характерной для российского рынка труда.

Этот тип приспособления был хорошо замечен в России в 1990-е и 2000-е годы, но в меньшей степени он проявился во время кризиса 2008-2009 годов.

Российский рынок труда находится в стадии становления, поэтому его модель не обрела еще четких характеристик. Сегодня можно утверждать, что она ближе к внешнему рынку труда. Внешний рынок труда ориентирован на территориальное движение рабочей силы, т.е. заполнение рабочих мест путем перемещения работников между фирмами. Фирмы на таком рынке труда комплектуются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных вне

¹ <https://www.hr-director.ru/article/67206-modeli-rynka-truda-18-m7>

предприятия работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала на предприятии - ученичество.

В России имеются предпосылки для приближения к внешнему рынку труда.

Во-первых, в России низкая мобильность рабочей силы с точки зрения ее стихийного движения, что было связано с высокой монополизацией российской экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, слабой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда. Кроме того, влияло отсутствие рынка жилья, административные ограничения на переезд в другие города.

Во-вторых, низкая мобильность работников в бывшем СССР обусловлена высокой долей услуг, льгот за счет социальных фондов предприятий, в зависимости от стажа работника. Работники многих предприятий получали льготы, что привязывало работников к предприятию. Наличие этих льгот в настоящее время формирует внутренний рынок труда, который включает подготовку кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации, перемещение работников по горизонтали.

В СССР существовала государственная монополия, одним из важнейших проявлений которой было планомерное развитие всей экономики. Реформы 90-х гг., разрушив планомерную систему движения кадров, не создали нормальных условий для самодвижения трудоспособного населения.

Сегодня подготовка кадров специалистов и квалифицированных рабочих происходит преимущественно в государственных учебных заведениях всех типов и за государственный счет. По своей внутренней сущности образование - общественное благо и роль государства в его осуществлении всегда будет высокой. Это создает предпосылки для формирования доминирующего внешнего рынка труда.

Завершение нормирования общероссийского рынка труда сдерживается дестабилизирующими факторами в результате распада СССР и проведения радикальных экономических реформ.

К дестабилизирующим факторам относятся:

- Затяжной характер спада производства, вызванный общим кризисом;
- Рост скрытой безработицы;
- Стихийная и малоэффективная конверсия оборонных производств;
- Произвольное сокращение воинского контингента в отсутствие оборонной доктрины;
- Неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ и из горячих точек бывшего СССР;

За десять лет экономических реформ у нас в стране сформировалась достаточно специфическая «российская модель» рынка труда. Данная модель никем не конструировалась, не навязывалась «сверху» по заранее составленному плану. Она формировалась спонтанно, под воздействием решений, которые принимались независимо друг от друга государством, предпринимателями и работниками. Считается, что существует две модели «переходного» рынка труда. Первая модель существует в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), вторая – в России и других странах СНГ.

Эволюция трудовых отношений в странах ЦВЕ в общем и целом соответствовала исходным ожиданиям на старте рыночных реформ. Все они с известными вариациями воспроизводили тип рынка труда, который хорошо известен из опыта ведущих стран Западной Европы (Бельгии, Германии, Испании, Франции, Швеции и др.), рынка с высокой степенью защиты занятости, сложными механизмами заключения коллективных договоров, значительной сегментацией рабочей силы и устойчивой долговременной безработицей. Конечно, переходное состояние экономики накладывало отпечаток на

функционирование рынка труда в странах ЦВЕ, тем не менее, они ориентировались на западноевропейский опыт, приближаясь к прототипу со всеми присущими ему достоинствами и недостатками.

С самого начала реформ Россия включилась в процесс «импортирования» стандартного набора институтов, действующих в сфере трудовых отношений. Был введен законодательный минимум заработной платы, создана система страхования по безработице, легализована забастовочная деятельность, сформирована сложная многоступенчатая система коллективных переговоров, установлены налоги на фонд оплаты труда, внедрена политика налогового ограничения доходов, предпринимались попытки индексации заработной платы и т. д.

Подвижность российского рынка труда достигалась не благодаря гибкости трудового законодательства и заключающихся контрактов, а вопреки им. По степени жесткости российское трудовое законодательство находилось примерно на уровне жесткости норм в государствах Южной Европы, которые традиционно отличаются чрезмерной зарегулированностью рынка труда и намного превосходило законодательство других стран с переходной экономикой. Так, коэффициент жесткости исчислялся: для России (по КЗоТ, действовавшему до 1 февраля 2002 г.) – 3,2 балла; для Португалии 3,7; Турции, Греции-3,5; Италии 3,4; Испании 3,1 балла. Для сравнения: коэффициент жесткости для Великобритании, Новой Зеландии 0,9; для Польши – 2,0 балла.

Феномен задержек с выплатой зарплаты наглядно показывает, что «гибкость», присущая российскому рынку труда, обеспечивалась не в рамках норм трудового права (которые в действительности были и остаются жесткими и чрезвычайно обременительными), а слабостью контроля за их соблюдением.

С институциональной точки зрения своеобразие российского рынка труда состоит в том, как работают механизмы, призванные обеспечивать исполнение законов и контрактов. В пореформенной России все эти механизмы действовали крайне неэффективно, не только потому, что государство не справлялось с функциями гаранта установленных правил и норм. Очень часто оно само выступало их активным нарушителем (не выплачивало зарплату работникам бюджетной сферы, задерживало выплату пособий по безработице и т.д.). Это резко меняло всю систему стимулов, направляющих поведение участников рынка труда. В условиях, когда издержки, связанные с соблюдением существующего законодательства и действующих контрактов, чрезвычайно обременительны, а издержки, связанные с нарушением законодательства и контрактов сравнительно невелики, неудивительно, что подавляющее большинство участников трудовых отношений предпочитает неформальные способы взаимодействия.

Заключение

Рынок труда является одним из элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.

В настоящее время российский рынок труда по сравнению с рынками труда стран Центральной и Восточной Европы не сбалансирован, о чем свидетельствуют серьезные структурные перекосы, как со стороны спроса, так и со стороны предложения.

Важнейшим показателем состояния рынка труда является уровень безработицы.

Единственный фактор, сдерживающий рост безработицы с точки зрения динамических потоков на рынке труда - существенное увеличение доли безработных, перешедших в состав экономически неактивного населения.

По мнению большинства экономистов, полная занятость - понятие абстрактное, не совместимое с идеей развитого рыночного хозяйства. Однако все же безработица должна быть поставлена в определенные рамки, в пределах которых достигаются режим эффективного роста и состояние экономической стабильности.

Формирование рынка труда в России, его прогнозирование, является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня жизни населения и др.

На данный момент уровень безработицы в России превышает принятый на западе уровень естественной безработицы на 0,6% и составляет 7,6%, однако, в целом в течение последних 10 лет суммарное число безработных постепенно сокращается. При этом наименее занятой является группа 20-24 лет (выпускники

ВУЗов), средний возраст безработных уменьшается. Количество безработных женщин по-прежнему меньше количества безработных мужчин, однако, из года в год доля безработного женского населения растет.

Наибольшее количество безработных в нашей стране имеют среднее (полное) общее образование.

Главный путь решения проблемы безработицы на рынке труда, по моему мнению, - экономический рост производства (восстановление законсервированных производственных мощностей), что приведет к увеличению темпа роста числа занятых в экономике.

В России идет формирование конкретных механизмов государственного регулирования рынка трудовых ресурсов. Определенные шаги здесь уже сделаны: принят Закон о занятости, создана государственная служба занятости, разворачивается система переподготовки кадров, официально устанавливаются прожиточный минимум и минимальная заработная плата. Впрочем, пока два последних индикатора являются в России (в отличие от высокоразвитых стран с рыночной экономикой) лишь условными показателями. Дело в том, что минимальная заработная плата установлена на столь низком уровне, что любая - даже откровенно грабительская ставка - легко укладывается в этот норматив.

Список используемой литературы

Статьи

- . Смирных Л.И. Условия занятости и удовлетворенность работников на российских предприятиях // Кадровый менеджмент, 2010. № 8. С. 73-81.
- . Чепкин А.В. Занятость получателей минимальной заработной платы в России // Финансовая аналитика: проблемы и решения, февраль, 2010, стр. 55-68.
- . Чепкин А.В. Характеристики российских работников, нанимаемых по минимальной ставке заработной платы // Вестник Научно- исследовательского института труда и социального страхования. 2010. № 1(2). С. 67-80.

Учебники и учебные пособия

- . Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Сорокина - М.: ЮНИТИ,2009.
- . Буланова В.С. и Волгина Н.А. Рынок труда: учебник для студентов вузов / В.С. Буланова и Н.А. Волгина - М.: Экзамен,2009.
- . Рофе А.И. Экономика труда: учебное пособие / А.И. Рофе - М.: КноРус,2010.

Электронные ресурсы

7. Вагнер У., Гутник В. Регулирование рынка труда: опыт Германии и российские проблемы [Электронный ресурс]: Управление социальным развитием: статья. - Режим доступа: <http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/11_1_03.htm>
- . Виды, сегменты и гибкость рынка труда [Электронный ресурс]: Экономика: учебные материалы. - Режим доступа: <<http://ehu.by/content/vidy-segmenty-i-gibkost-rynka-truda>>