

## РЫНОК ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

**К. Богдашкина**, студентка II курса направления «Бизнес-информатика», Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

**М. М. Малясова**, кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

*Рассматривается рынок труда в России и за рубежом.*

**Ключевые слова:** рынок труда, рынок труда России, модели рынка труда, занятость.

«Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы», – говорится в статье 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 г. Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций. Тем не менее, по данным ООН, в современном мире сотни миллионов людей желают трудиться и не могут найти работы. Занятость населения в зарубежных странах во многом зависит от модели трудовых отношений или сложившихся отношений на рынке труда. Эта зависимость тесно связана и с разными формами государственного устройства различных стран. При всей схожести развития экономики и социальной сферы государств с рыночной экономикой политика занятости в каждом из них привела к формированию разных моделей рынка труда.

В современной литературе невозможно найти однозначную трактовку понятия рынка труда (таблица).

Т а б л и ц а

### Трактовка понятия «рынок труда» в экономической литературе

Автор	Трактовка
С. С. Змияк	механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей

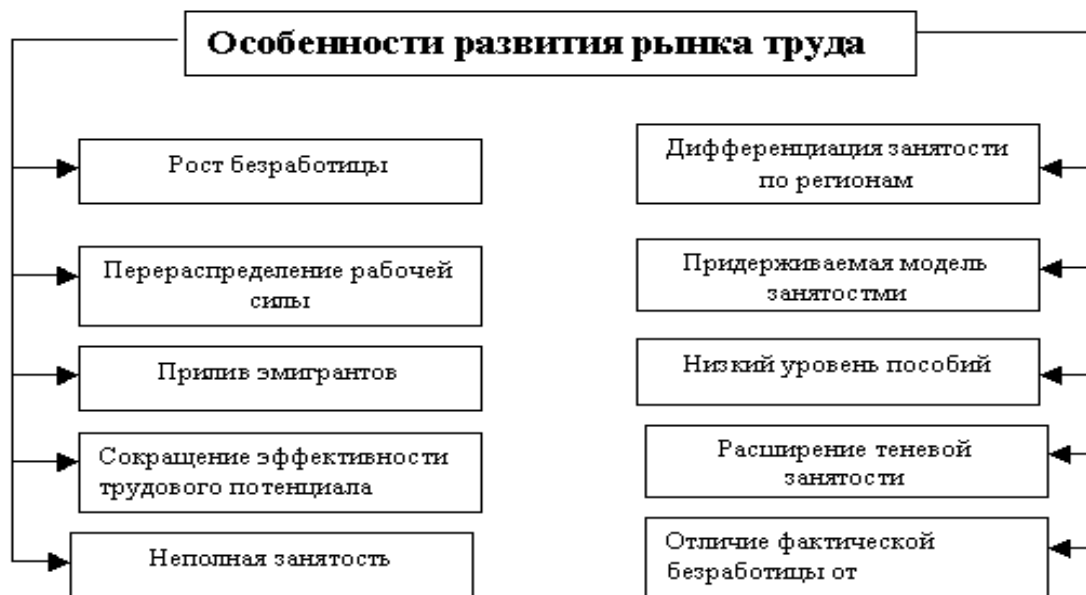
	силы
Ю. Е. Кривонос	общественно-экономическая форма рыночных отношений движения рабочей силы; сделки по купле-продаже рабочей силы, рынок, на котором в результате взаимодействия спроса и предложения формируется цена труда
Д. Н. Курбышев	это механизм (институт), который объединяет, сводит вместе продавцов товара «рабочая сила» (работников) и покупателей этого товара (работодателей)
А. К. Тащев	специфический вид товарного рынка, содержанием которого является купля-продажа товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду
Р. Фримен	динамическая система, которая включает в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, а также механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы) информации

Рынок труда в его современном виде начал формироваться, когда возникло деление работников по профессионально-квалификационному признаку. В 2014–2015 гг. в России наиболее перспективными профессиями являлись:

- высококвалифицированные мастера, работающие руками: электрики, сварщики, фрезеровщики, электромеханики и т. п.;
- инженеры разной направленности;
- программисты;
- врачи и младший медицинский персонал, которые востребованы не только в своей профессии, но и в смежных сферах;
- специалисты по продажам независимо от их уровня;
- операторы call-центров, которые отвечают за коммуникацию с клиентом;
- бухгалтеры разных категорий;
- водители частного и корпоративного транспорта – в сфере логистики;
- секретари и помощники руководителей.

Указанные выше обстоятельства свидетельствуют о том, что процесс развития общественного производства создал предпосылки для формирования инструментов и механизмов соединения рабочей силы как одного из факторов

производства с самим процессом производства. Особенности развития рынка труда показаны на рисунке.



Р и с у н о к. Особенности развития рынка труда

В настоящее время в мировой практике существуют три основные модели рынка труда: американская, японская и шведская.

Американская модель рынка труда предполагает свободный вход и выход рабочей силы и гибкость затрат на нее. Управление осуществляется посредством свободного найма и гибкостью заработной платы. Наемный работник чаще самостоятельно заботится о своем образовании. Нередко происходит смена работодателя при предложении более выгодных условий труда и заработной платы. На одних и тех же должностях в различных организациях могут быть разные уровни заработной платы. При установлении ставок заработной платы обычно не учитываются анкетные данные (пол, возраст, стаж, образование). При выполнении одинаковых трудовых функций оплата труда не различается. Для политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность рабочей силы.

Японская модель рынка труда – это система «пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Модель предполагает закрытый вход и выход рабочей силы и постоянно высокие затраты на нее. Основные особенности данной модели: тщательный

отбор кадров, слабая мобильность рабочей силы, низкая текучесть кадров. Гарантии работодателя по отношению к наемным работникам поддерживаются профсоюзами. Затраты на обучение лежат в основном на работодателе, низкая текучесть кадров позволяет использовать внутрифирменное обучение, воспитывать у работников творческое отношение к труду, настрой на высокое качество работы. Заработная плата зависит от множества критериев (стаж, квалификация и т. д.). Работодатели проявляют интерес также к другим сторонам жизни наемных работников помимо профессиональной.

Шведская модель рынка труда предполагает активную государственную политику занятости. Государство финансирует образование, создает рабочие места в государственном секторе, субсидирует частные компании с целью создания рабочих мест и т. д. Политика занятости увязана с общей экономической политикой государства.

По итогам проделанной работы можно сделать следующие выводы.

1. Рынок труда – это рынок ресурсов труда как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения. Рынок труда является неотъемлемой составной частью рыночной системы.

2. Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, а также отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе.

3. Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, с другой – является трудодефицитным по своей структуре, т. е. происходит перенакопление рабочей силы на предприятиях, аккумуляция избыточной численности работников. При этом повышение спроса на рабочую силу приводит к дефициту труда.

4. Для снижения негативного воздействия на процессы формирования рынка труда и стабилизации его развития необходимо обеспечить перманентное повышение качества жизни и качества трудовой жизни.

5. Повышение качества подготовки кадров невозможно без формирования

эффективной системы оценки качества профессионального образования. Одним из элементов повышения качества системы профессионального образования, элементом ее функционирования должны стать межрегиональные отраслевые ресурсные центры, задачами которых будут являться:

- информационно-методическая поддержка обучения, мониторинг качества читаемых курсов;

- координация взаимодействия учреждений профессионального образования, работодателей и общества;

- сопровождение образовательных программ в соответствии с современными требованиями отрасли экономики и потребностями населения.