**Бобур Янгибоев**

**(Гулистан, Узбекистан)**

**СТРУКТУРА РЫНКА ТРУДА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Рынок труда — наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условия его функционирования, но и как в зеркале отражаются практиче­ски все социально-экономические явления, происходящие в об­ществе.

В узком понимании рынок труда — это система экономи­ческих отношений в области использования рабочей силы (воспроизводства, функционирования, социальной защиты) на различных уровнях хозяйствования. В рыночной экономике си­стема производственных (экономических) отношений базирует­ся на свободной купле и продаже рабочей силы, в силу чего эти отношения называются рыночными.

В функционировании рынка труда можно отметить несколь­ко принципиальных положений. Во-первых, это совокупность экономических отношений между спросом и предложением ра­бочей силы на рынке труда. Во-вторых, место пересечения раз­личных экономических и социальных интересов и функций. "Третьих, с позиций предприятии — поле взаимоотношений го сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников.но думающих о переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда — «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксисткой теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и назы­вается это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынкам. В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель — покупа­тель труда, а также юридически свободный и юридически за­щищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний является носителем и собственником своей рабочей силы, тоестьвсей совокупности своих способностей к определенным делам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственни­ка, что отражается на характере объекта купли-продажи на, рынке труда. Здесь объектом рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (кон тракте), заключаемом между работодателем и нанимающимсяна работу. На этой основе рыночная цена единицы ресурса тру­да данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактиче­ская цена труда отразит равновесную ставку заработной платы. Данную точку зрения разделяют и авторы настоящего учебника.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладыва­ющих отпечаток на его функционирование.

Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процесс купли-продажи труда возникают особые отношения.

Большая продолжительность контакта продавца и поку­пателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает на­чало длительных отношений между продавцом и покупателем.

Наличие и действие неденежных аспектов сделки. Это прежде всего условия труда, микроклимат в коллективе, перс­пективы продвижения по службе и профессионального роста.

Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законо­дательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и заня­тости и т.д.

Высокая степень индивидуализации сделок. Они отлича­ются скромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную ра­бочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики к наемной рабочей силе\* Они составляют совокупный рынок трудя.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пере­сечения совокупного спроса и совокупного предложения, но­сит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Непересека­ющиеся части соответствуют текущему рынку:

TP = CP — УС,

гдеCP — совокупный рынок труда;

TP— текущий рынок труда;

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из отдельных элементов:

- открытый рынок труда — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, пе­реподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

- скрытый рынок труда — это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства Или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения и характеристики рынка труда мож­но установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктуру рынка; службы занятости населе­ния; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защи­ты и др.

Основными субъектами рынка труда являются работодате­ли и наемные работники.

Работодатель — наниматель, который может быть пред­ставлен разными «фигурами» в зависимости от узаконенной струк­туры отношений собственности. Им могут быть: государствен­ные предприятия, акционерные общества, общественные орга­низации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассо­циации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуаль­ные наниматели и т.п.

Наемные работники — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным ис­точником средств существования и индивидуального воспроиз­водства. Для работодателей они представляют различную цен­ность в зависимости от пола, возраста, квалификации, соци­ального статуса и ряда социально приобретенных качеств (от­ветственности, исполнительности, дисциплинированности, пред­приимчивости и др.).

Рынок труда выполняет ряд функций:

- организация встречи работодателей и наемных работни­ков;

- обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и наемными работниками;

- установление равновесных ставок заработной платы;

- решение вопросов занятости населения;

-осуществление социальной поддержки безработных пу­тем перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве меж­ду отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Конъюнктура рынка — это соотношение спроса и предло­жения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (подъем или спад); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния (уровень дохода населе­ния, в том числе душевного) развития рынка товаров и услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и родственной ин­фраструктуры; степени развития многоукладности экономики; меры развития интеграционных связей (отраслевых и террито­риальных). Кроме того, на нее оказывают влияние демогра­фические, этносоциальные, политические, экологические и некоторые другие факторы.

В зависимости от соотношения между спросом и предложе­нием конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недо­статок предложения труда;

- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеются боль­шое число безработных и соответственно избыток предложе­ния труда;

- равновесной; когда спрос на труд соответствует его пред­ложению.

Текущая конъюнктура российского рынка труда характе­ризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложе­ния труда, которые носят застойный характер, что сдержива­ет движение работников между предприятиями, секторами эко­номики.

Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и воз­можность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. Она — неотъемлемая составляющая механизма любого рынка. Чисто конкурентный рынок характеризуется наличием боль­шого количества покупателей (фирм), которые конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работ­ники, имеющие равную квалификацию; ни фирмы, ни работ­ники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Для полноценного функционирования рынку труда требу­ется развитая инфраструктура. Инфраструктура рынка тру­да это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприя­тий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспе­чивающие наиболее эффективное взаимодействие между спро­сом и предложением на рынке труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и пере­подготовки работников, а также организовывать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных работников на рынке труда.

**Литература:**

1. Абдурахманов К.Х.,. Габзалилова В.Т. Совершенствование занятости населения на рынке труда Узбекистана // http: // www.rea.uz.

2. Алексеев С.В. Правовое регулирование предпринимательской деятельности. – М.: ЮНИТИ, 2004. – 502 с.

3. Анискин Ю.П. Организация и управление малым бизнесом. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 152 с.

4. Антология экономической классики. У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо.- М.: Эконов, 1993. - 486 с.

5. Артыков А.А., Зокирова Н.К., Абдурахманов О.К. Человеческий капитал в условиях реформирования и модернизации экономики. Монография. –Т.: Фан ва технология, 2008.