



тысячи самостоятельных общественных групп и движений; следует констатировать, что возможности их влияния на процесс выработки и принятия решений в центре и на местах после спада волны массового демократического движения конца 80-х – начала 90-х гг. XX в. оказались крайне незначительными. Лоббизм со временем из «дикого» превратился в кланово-элитарный. Решающую роль стали играть большие деньги и «большие люди» в мире того же большого бизнеса.

Естественно, что накануне парламентских и президентских выборов появляются все новые каналы лоббирования самых разнообразных групп интересов.

Лоббизм в современной России со своими организационными и технологическими характеристиками является важным социальным механизмом осуществления политики различных групп интересов гражданского общества.

**Примечание**

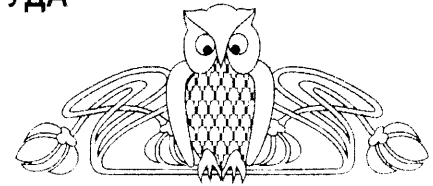
<sup>1</sup> Дахин В.Н. Группы интересов // Политическая энциклопедия: В 2 т. М., 2000. Т.1. С.302.

УДК 316.334.2(470+571)

## ОСОБЕННОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ УСЛОВИЯХ

Д.А. Котельников

Саратовский государственный университет  
кафедра социологии регионов  
E-mail: DylnovGV@info.sgu.ru



В статье рассматриваются основные виды и модели рынка труда в современной России, специфика их функционирования, проблемы использования рабочей силы в рыночных условиях.

### The Features of Labor Market Functioning in Modern Russia

D.A. Kotelnikov

The article considers the main types and models of labor market in modern Russia, it also analyses the specific features of their functioning and problems of using labor force in market economy.

В современной России идет интенсивный процесс становления цивилизованных рыночных отношений. В данном процессе особое место занимают вопросы формирования рынка труда и эффективного использования рабочей силы. Вот почему все эти проблемы приобретают не только теоретическое, но и огромное практическое значение.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, то есть 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 рынком. 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, то есть всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого 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 (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на 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.



Рынок труда имеет ряд важных особенностей, накладывающих отпечаток на его функционирование. Первое – неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения. Второе – большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем. Третье – наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это, прежде всего, условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста. Далее следует отметить 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. И, наконец, высокая степень индивидуализации сделок. Они отличаются огромным 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, охватывающее всю наемную силу и совокупный спрос как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда.

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название «удовлетворенный спрос на труд». Непересекающиеся части соответствуют текущему рынку. Он образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых) и состоит из нескольких 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 производст-

ва или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

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.

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 других).

Система отношений на рынке труда складывается из трех основных компонентов: отношения между наемными работниками и работодателями; отношения между субъектами рынка труда и представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости); отношения между субъектами рынка труда и государством. Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для его функционирования.

Как известно, рынок 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 насе-



ления, в том числе душевого); развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной 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: 1) трудодефицитный, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда; 2) трудоизбыточный, когда на рынке труда имеются большое число безработных и соответственно избыток предложения труда; 3) равновесный, 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 рынка труда требуется развитая инфраструктура. Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и другие структуры, 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 организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наемных рабочих на рынке труда.

Все поставленные выше проблемы имеют особое значение для развития российского рынка труда, который складывается под воздействием конкретных национальных условий и использования западного опыта функционирования рыночной экономики.

УДК 316.334.4(470+571)

## СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ И МЕНТАЛЬНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРАВОСОЗНАНИЯ РОССИЯН

В.Е. Сысоев

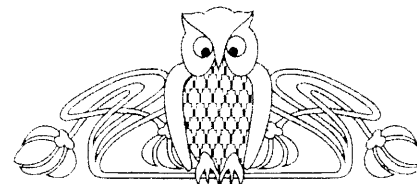
Саратовский государственный университет,  
кафедра теории и истории социологии  
E-mail: DylnovGV@info.sgu.ru

В статье рассматриваются проблемы соотношения культуры и менталитета граждан и формирования новой правовой культуры в современном российском обществе.

**Socio-Cultural and Mental Determinants of Law Culture of the Russians**

V.E. Sysoev

The article analyses the correlation of culture and mentality of citizens and the formation of new law culture in modern Russian society.



Одним из наиболее болезненных вопросов для России является вопрос правового развития и особенно соблюдения и исполнения правовых норм. На пути адаптации к новым условиям большим препятствием является осознанная и неосознанная неготовность общества воспринимать те ценности, которые соответствуют сложившейся политико-правовой действительности. Складывающиеся