**АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Кафедра социальной политики и управления социальными процессами

Контрольная работа по предмету

*Основы социального рыночного хозяйства*

на тему:

**«РЫНОК ТРУДА: ВОЗМОЖНА ЛИ ПОЛНАЯ ЗАНЯТОСТЬ?»**

*Выполнила:*

студентка 3 курса,

финансового факультета,

МОГ, группы № 3,

Ромашова Е.С.

*Проверил:*

Калинин С.А.

Москва – 2006 г.

**ПЛАН**

Введение..............................................................................................................3

1. Теоретические основы исследования рынка труда и занятости.......4
   1. Основные понятия рынка труда и занятости.........................................4
   2. Формирование и развитие рынка труда.................................................4
   3. Факторы влияющие на развитие рынка труда в современной России……………………………………………………………………6
2. Возможна ли полная занятость.............................................................7
   1. Виды занятости.........................................................................................7
   2. Сущность занятости населения..............................................................8

Заключение.........................................................................................................9

Список использованной литературы..............................................................11

**ВВЕДЕНИЕ**

Тема: «Рынок труда: возможна ли полная занятость?», выбрана мной не случайно, так как по-моему мнению данная проблема является одной из наиболее актуальный на сегодняшний день.

Десятки и даже сотни тысяч людей в нашей стране оказались в буквальном смысле выброшенными на улицу. Но только четвертая часть из них согласно официальным данным имеют статус безработного.

Известно, что была разработана Государственная программа занятости населения, в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, управления территориального подчинения в решении конкретных задач. В рамках этой программы в 1991 году была создана Государственная служба занятости населения, а в 2003 году была принята концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы, в которой были определены основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости и совершенствование системы управления сферой занятости.

Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х годов, обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы.

Для многих людей чувство собственного достоинства непосредственно связано с тем делом, которым они заняты. Поэтому, обнаружив, что они являются невостребованными на рынке труда, люди переживают тяжелое психологическое потрясение.

В данной работе я поставила для освещения следующие задачи:

- определить, что такое рынок труда?

- раскрыть сущность занятости населения.

- ответить на вопрос: возможна ли полная занятость?

**Теоретические основы исследования рынка труда и занятости**

**Основные понятия рынка труда и занятости**

Развитие экономики характеризуется тем, на сколько эффективно используются имеющиеся ресурсы, и, прежде всего, рабочая сила. Поддержание занятости – важнейшая цель экономической политики.

Рынок труда (рабочей силы) – важная и многоплановая сфера экономической и социально политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе и величина заработной платы, условий труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантия занятости...

Рынок труда отражает некоторые тенденции в динамике занятости, ее основных структур, то есть в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Неполная занятость – это такое положение, при котором выполняемая работа не требует полного использования квалификации и профессиональной подготовки индивида, не соответствует его ожиданиям и не позволяет получать такую зарплату, какую он мог бы иметь, выполняя ту работу (и в том объема), на которую мог бы претендовать.

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Полная занятость предполагает создание таких условий жизни, при которых каждому трудоспособному человеку предоставляется возможность при его желании быть занятым или незанятым. Полня занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте должно быть обязательно занятым. В силу ряда обстоятельств отдельные трудоспособные лица могут и не участвовать в процессе труда (женщины, ухаживающие за детьми; люди, не работающие потому, что желают сменить профессию и др.). Полная занятость достигается, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением, что является довольно редким событием в условиях рыночной экономики.

**Формирование и развитие рынка труда**

Рынок труда считается одной из самых сложных проблем экономики. Проблемы рынка труда носят многоаспектный, многофункциональный характер. Их нельзя искусственно сводить только к проблемам занятости и безработицы, при всем значении этих аспектов в экономическом и социальном отношениях.

Формирование рынка труда предполагает выработку определенных принципов и методов построения структуры и механизма функционирования. В зависимости от масштабов экономического пространства рынок труда формируется на макро- и микроуровнях (на предприятии и вне его). Суть формирования рынка труда состоит в создании устойчивых экономических связей (прямых и обратных) и социальных взаимодействий между его субъектами. Создается система рынков труда, в которой внутренние и внешние рынки органически взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом. Они не могут существовать друг без друга. Следовательно, принципиальным отличием рынка труда от директивного распределения рабочей силы является возможность многовариантного выбора и непосредственного сочетания интересов работодателей и работников путем достижения взаимоприемлемого согласования спроса и предложения.

В роли субъектов спроса и предложения труда выступают юридические и физические лица. Первую группу составляют нуждающиеся в рабочей силе; вторую – предлагающие рабочую силу и, наконец, третью – выполняющие посреднические и консультационные функции в процессе взаимоотношений между первыми двумя группами лиц.

Цель формирования внутренних рынков – это создание гибких форм обеспечения предприятия необходимым персоналом на основе оптимального сочетания принципов его стабильности и мобильности. Для этого предприятие может ограничить постоянный штат работников основным контингентом требуемых рабочих и специалистов (костяком), привлекая остальных работников с внешних рынков по мере необходимости. Такой подход избавляет от необходимости постоянного содержания лишнего штата работников, как это практиковалось при директивном планировании и сокращении штатов, традиционно сложившейся структуре персонала и отсутствии внешних рынков труда. Доля постоянного и временного персонала, естественно, должна зависеть от темпов обновления продукции и технологии. Учитывая необходимость комплексного подхода к анализу и формированию персонала на предприятиях, целесообразно в настоящих условиях на базе действующих разрозненно и неполноценно традиционных подразделений (отдел кадров, труда и заработной платы, подготовки кадров и т.д.) создать единую службу управления персоналом.

Внешние же рынки труда формируются с учетом профессиональных и социальных признаков рабочей силы. Как видим, при рассмотрении рынка труда очень часто употребляется понятие «рабочая сила» и она признается товаром. Признание же рабочей силы товаром предполагает определение ее стоимости и цены, как основы установления уровня оплаты труда. Стоимость рабочей силы характеризуется двумя факторами: во-первых, профессионально-квалификационным уровнем работника (набором необходимых знаний и умений) и во-вторых, набором жизненных средств, включаемых в потребительскую корзину. Отсюда цена рабочей силы может быть определена в денежной форме исходя из удельных затрат на обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации и из средней цены потребительской корзины с учетом социально-демографических условий.

Для формирования полноценного рынка труда необходимо исходить из его неразрывной связи с другими рынками: рынками товаров и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д. От этого зависит решение таких важных задач, как развитие предпринимательства, воздание конкуренции на рынке труда, обеспечение свободного перемещения рабочей силы, ее трудоустройства, переобучения, социальной защиты безработных и т.д. Все эти и другие социально-экономические задачи обусловлены достижением максимально возможного сбалансированного спроса и предложения рабочей силы.

В условиях рынка должна формироваться и новая социальная политика в сфере труда. Ее составляющими должны быть четыре направления (стратегии).

*Компенсационная стратегия*. Ее объект – высвобождающиеся работники, подлежащие перераспределению и переподготовке. Эта стратегия должна обеспечивать необходимую социальную защиту трудящихся.

*Стимулирующая стратегия*. Она предполагает создание и реализацию такого социального механизма, который бы обеспечивал ответственное, заинтересованное отношение к труду различных занятых групп и максимально учитывал разнообразие их установок и трудового поведения.

*Стратегия социальной адаптации.* Она обеспечивает плюрализм форм трудового образа жизни. Люди могут выбрать себе любой вид трудовой деятельности, если нет работы на государственных и частных предприятиях.

*Стратегия социального партнерства.* Ее основное назначение – это достижение согласия по разным аспектам трудовой деятельности между тремя социальными субъектами: правительством, предпринимателями (руководителями предприятий) и трудящимися. Основная в этом случае стратегия – это ведение диалога между тремя сторонами.

**Факторы влияющие на развитие рынка труда в современной России**

На основании анализа и прогноза социально-экономической сферы можно сделать вывод о том, что на развитие рынка труда в 2003-2005 годах окажут воздействие следующие факторы:

1. Увеличение в 2003-2005 годах численности населения трудоспособного возраста (на 0,8 млн. человек, или на 0,9 %), что обусловлено вступлением в трудоспособный возраст значительной части граждан, родившихся в 80-е годы. В 2003 году будет отмечаться максимальный за последние годы прирост населения трудоспособного возраста – на 674 тыс. человек, после чего он будет постоянно снижаться: в 2004 году составит 542 тыс. человек, в 2005 году – 258 тыс. человек, а после 2006 года начнется абсолютное сокращение численности населения трудоспособного возраста.
2. Сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом. Реформирование экономики, в том числе реструктуризация и модернизация угольной промышленности, черной металлургии, электроэнергетики, железнодорожного транспорта и других отраслей, а также участие России в процессах глобализации мирового хозяйства в связи со вступлением во Всемирную торговую организацию активизируют высвобождение работников, которое не в полной мере будет компенсироваться спросом на рабочую силу с учетом новых рабочих мест в перспективных отраслях экономики.
3. Профессиональный уровень значительной части работников российских организаций не соответствует требованиям международных стандартов, что отрицательно влияет на их конкурентоспособность на международном рынке труда. Кроме того, сохраняется тенденция к старению и сокращению кадрового состава высококвалифицированных рабочих, а также сокращению объемов профессионально-технической подготовки высококвалифицированных кадров на производстве.
4. Сохранение высокого уровня неэффективной занятости.
5. Недостаточный уровень развития сферы малого бизнеса.
6. Рост напряженности на рынке труда в сельской местности, обусловленный ростом численности трудоспособного населения и ростом общей и регистрируемой безработицы, недостаточные темпы развития малых форм хозяйствования на селе, сдерживающие рост новых рабочих мест в аграрном секторе экономики.
7. Наличие нелегальной миграции, создающей неконтролируемую ситуацию на внутреннем рынке труда и осложняющей ситуацию в области занятости населения в ряде приграничных районов Сибири и Дальнего Востока.
8. Сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, беженцев, вынужденных переселенцев и др.), обусловленной ужесточением требований работодателей.

**Возможна ли полная занятость**

**Виды занятости**

В обществе существует несколько видов и форм занятости. Структурные виды занятости можно выделить по:

- характеру деятельности – работа на предприятиях всех видов собственности, работа за рубежом, исполнение государственных и общественных обязанностей, служба в армии, индивидуальная трудовая деятельность, личное подсобное хозяйство.

- сферам народного хозяйства, отраслям, суботраслям и подотрослям, с учетом межотраслевых и внутриотраслевых пропорций в распределении трудовых ресурсов.

- территориальному признаку.

- уровню урбанизации – по соотношению между численностью трудовых ресурсов города и села.

- профессионально-квалификационному признаку – распределение работников по группам их квалификации, уровню образования и т.д.

- видам собственности и формам организации труда.

Каждый из выше перечисленных видов занятости реализуется с помощью организационно-правовых способов и условий использования рабочей силы, характеризующих формы занятости. В зависимости от формы организации рабочего времени различают полную (при условии полного рабочего дня), неполную и надомную занятость.

- от признака стабильности – постоянную и временную занятость.

**Сущность занятости населения**

На рынке труда мы встречаемся с таким социально-экономическим феноменом, как безработица, под которой понимается превышение предложения труда над спросом на труд.

Как уже отмечалось, в понятие полной занятости не подразумевается, что все люди трудоспособного возраста заняты в производстве национального дохода. И дело не в том, что часть людей не желает работать при установившейся ставке заработной платы (добровольная безработица). Всегда есть часть людей, находящихся в стадии выбора наилучшего места работы и подготовки к трудоустройству. Эти люди образуют естественную безработицу, которая является неизбежным следствием свободного выбора места и времени работы. В каждый момент времени все трудоспособное население оказывается разделенным на три группы:

А) работающие (занятые).

Б) неработающие, но активно ищущие работу (безработные).

В) неработающие и не ищущие.

Люди постоянно переходят из одной группы в другую и обратно. Интенсивность перемещения людей из одной группы в другую зависит от многих обстоятельств, в том числе и от экономической конъюнктуры. Если ситуация в национальном хозяйстве соответствует условиям полной занятости, то есть предельная производительность труда равна ставке реальной заработной плате. То параметры числа работающих и безработных, устроившихся на работу, аналогичным таким показателям как коэффициент рождаемости и смертности и среднему числу транспортных происшествий в крупном городе. Изменение числа работающих в результате встречных потоков между двумя категориями, а значит полная занятость будет достигнута только тогда, когда равенство числа работающих и разница официально безработных и работающих будет равно нулю.

Термин *естественная норма* *безработицы* был выведении М.Фридменом. Это уровень не учитываемый вальрасовской системой уравнений общего равновесия, она отражает реальную структуру рынков товаров и труда, их несовершенство, стохастические колебания спроса и предложения, затрат на сбор информации о вакантных рабочих местах, и их доступности, по перемещению трудовых ресурсов и т.д.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Исходя из всего выше изложенного можно сделать вывод, что в 2003-2005 годах не произойдет коренных изменений в структуре экономики России и, соответственно, на рынке труда и в сфере занятости населения. Вместе с тем в этот период должны будут подготавливаться и происходить качественные структурные преобразования в экономике (реформирование структуры промышленности, реструктуризация и модернизация отраслей экономики, подготовка к вступлению во Всемирную торговую организацию, модернизация системы среднего и высшего образования и др.). В этой связи ключевыми задачами действий на рынке труда в 2003-2005 годах становятся разработка и реализация комплекса мер в социально-трудовой сфере, повысить эффективность занятости населения.

Приоритетными направлениями действий на рынке труда в 2003-2005 годах являются:

- обеспечение социальных гарантий граждан, потерявших работу, и усиление социальной защиты неконкурентоспособных на рынке труда групп населения;

- повышение конкурентоспособности рабочей силы;

- поддержка малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения;

- обеспечение регулирования привлечения иностранной рабочей силы, создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов;

- разработка прогноза потребности в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и отдельным регионам и увязка потребности с объемами подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования в целях достижения сбалансированности спроса и предложения в отношении рабочей силы на рынке труда.

Особую актуальность приобретают в настоящее время вопросы совершенствования государственной статистики в области занятости населения, формирования и регулирования рынка труда. Остро ощущается отсутствие статистической информации по вопросам использования рабочей силы на негосударственных (коммерческих) предприятиях и в организациях, развития на них процессов подготовки и переподготовки кадров, совершенствования условий и оплаты труда и т.д. В работе статистических органов в области занятости населения наблюдается значительный крен в сторону изучения проблем безработицы и социальной защиты лиц, нуждающихся в трудоустройстве. В то же время обойдены вниманием вопросы эффективности использования рабочей силы на предприятиях и в организациях различных форм собственности, движения рабочих мест, подготовки и переподготовки кадров на региональном уровне и так далее. Подобные статистические исследования помогут, в частности, выявить, как развитие новых форм собственности будет влиять на изменение отраслевой структуры занятости, на многообразие различных видов деятельности населения.

Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития многоукладной экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

Главное, что отличает наш рынок труда от реального, это наличие административных правовых и экономических ограничений, все еще препятствующих свободной продаже рабочей силы. Это и наличие регистрации, и отсутствие реального рынка жилья, и неразвитость механизмов государственного регулирования и социальной поддержки в сфере занятости.

Рынок труда в России несбалансирован. Большинство регионов за 90 годы стали трудоизбыточными, а в ряде регионов происходит нехватка рабочей силы. Но несмотря на все трудности можно надеяться, что с этим достаточно скоро будет покончено. В обстановке конкуренции предприятия будут стремиться к оптимизации состава и численности работников, в свою очередь работники получат возможность поиска работы на наиболее выгодных условиях. Однако, все это может быть реализовано только при создании подлинно конкурентной среды на основе приватизации, при отмене регистрации, препятствующей свободному передвижению рабочей силы, при создании рынка жилья и действенной системы содействия найму.

Итак ответить на вопрос: возможна ли полная занятость? Однозначно нельзя, так как в реальной экономической жизни безработица (незанятость) выступает как превышение рабочей силы на спросом на нее. И как уже упоминалось выше полная занятость – это цель макроэкономической политики государства, а заботы государства о достижении в стране наиболее полной занятости, как важной социальной гарантии для экономически активного населения, являются важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда.

**Список используемой литературы**

1. Экономическая теория. Н.И. Базылев, С.П. Гурко. Минск: ООО Интерпрессервис, УП Экоперспектива, 2001.
2. Социология труда. О.В. Ромашов. -М.: Гардерики , 2003.
3. Экономика. В.М. Гальпери, П.И. Гребенников, А.И. Леусский, Л.С. Тарасевич, Л. Тарасевич. –С-п.: Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 1997.
4. Экономика. А.С. Булатов. –М.: БЕК, 1997.
5. Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 годы. Распоряжение правительства РФ от 6 мая 2003 г. № 568-р.