**Оглавление**

Введение 2

Глава 1. Сущность, структура и функционирование рынка труда в России 4

1.1 Сущность рынка труда 4

1.2 Структура рынка труда 6

1.3 Особенности функционирования рынка труда 8

Глава 2. Правовое регулирования рынка труда в России 18

2.1 Перспективы рынка труда в России 19

2.2 Развитие рынка труда Российской Федерации 22

Заключение 24

Список используемой литературы 26

**Введение**

Рынок труда в системе экономики свободного предпринимательства играет совершенно особую роль, что обусловлено спецификой товара, представленного на данном рынке. Рабочая сила, носителем которой является человек и которая служит опорой и стержнем формирования личности, выступает на рынке труда в качестве товара. Особенности индивидуальной рабочей силы должны учитываться государством и работодателем при построении отношений занятости в рамках рынка труда любого уровня.

Происходящая в настоящее время в России трансформация социально-трудовых отношений связана с формированием рынка труда в экономической системе страны. Механизм формирования и функционирования рынка труда в различных странах имеет как ряд общих черт, так и множество отличий, обусловленных спецификой развития. Формирование рынка труда в России имеет определенные преимущества и недостатки по сравнению с эволюционным ходом развития рынка труда, характерного. Для большинства развитых стран. В целом формирование рынка труда протекает под влиянием различных факторов: одни являются предпосылками успешного решения проблем занятости в стране, другие, наоборот, будут провоцировать обострение этих проблем. Несмотря на то, что формирование российского рынка труда еще не завершено, уже сложились определенные закономерности его функционирования. Именно этим объясняется **актуальность данной темы.**

**Цель данного исследования** – показать сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях.

В соответствии с указанной целью, **основными задачами исследования являются:**

- дать определение, рассмотреть основные черты рынка труда в России;

- сделать сравнительный анализ рынка труда России и других стран;

- раскрыть структуру и типологию рынка труда;

- проанализировать правовое регулирование рынка труда в России;

- выявить основные проблемы функционирования рынка труда в экономике современной России.

С учетом специфики данной темы и круга затронутых вопросов **структура работы** позволяет последовательно осветить в первой части теоретические вопросы формирования рынка труда, во второй – проблемы регулирования его деятельности, а в третьей – практический аспект функционирования рынка труда в современных российских условиях.

**Объект исследования** – это проблемы рынка труда в Российской Федерации.

**Предметом исследования -** труды ведущих ученых – юристов российского и зарубежного законодательства.

Тема данной курсовой работы носит **исследовательский характер** и предусматривает всестороннюю характеристику объекта исследования.

**Глава 1. Сущность, структура и функционирование рынка труда в России**

##

## 1.1 Сущность рынка труда

Полноценный национальный рынок труда формируется под влиянием ряда факторов, обеспечивающих единство как экономики страны в целом, так и отдельных ее подсистем. Как экономическое явление рынок труда возникает не сам по себе, а в силу наличия рыночных отношений в экономике и достижения определенного уровня их развития. Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой систему общественных отношений по согласованию интересов работодателей и наемной рабочей силы. Рынку труда свойственны следующие характеристики. Рынок труда — это:

• совокупность экономических связей между спросом и предложением рабочей силы;

• место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций;

• поле взаимоотношений отдельного предприятия и его работников, потенциальных или фактических, но заинтересованных в переходе на новое место работы в пределах организации.

За последние два года в России изменился рынок труда. Работодатель (его представитель) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения: занимается подбором, приемом, расстановкой, увольнением персонала. Портрет кандидата на должность также претерпел серьезные изменения, и этому способствовали активный рост экономики, увеличение объемов производства. На рынке труда открыто огромное количество вакансий, но при этом существует дефицит квалифицированных специалистов. [[1]](#footnote-1)

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу.

Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации. Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившее в росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

В результате действия механизма спроса и предложения можно выделить основные функции рынка труда:

• установление контактов работодателей и наемных работников;

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

• установление равновесных ставок заработной платы;

• содействие решению вопросов занятости населения;

• осуществление социальной поддержки безработных.

## 1.2 Структура рынка труда

Структура рынка труда определяется разными признаками и компонентами, необходимыми для возникновения и начала функционирования рынка труда. На основе характеристики рынка труда можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке, труда; конъюнктура рынка; службы занятости населения; инфраструктура рынка труда; система социальной защиты и др.

Главными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники, государство и его органы. Работодатель - наниматель, который может быть представлен разными экономическими субъектами в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Это могут быть государственные предприятия, акционерные общества, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, общественные организации, индивидуальные наниматели и т. п.

Важным условием реального функционирования рынка труда является адекватное поведение на нем всех участников трудовых отношений: государства, работодателей и наемных работников. Отношения на рынке труда складываются из трех основных компонентов:

• отношения между наемными работниками и работодателями;

• отношения между субъектами рынка труда и их представителями (профсоюзы, ассоциации работодателей, службы занятости);

• отношения между субъектами рынка труда и государством.

Рынок труда не может успешно функционировать без создания экономических условий, включающих законодательные акты, нормы, налоговую систему и различные льготы, проведения активной политики занятости населения, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и т. д.

Конъюнктура рынка труда зависит от состояния экономики (подъема или спада), отраслевой структуры хозяйства, уровня развития его технической базы, благосостояния (уровня доходов населения), развития рынков товаров, услуг и жилья, состояния социальной и производственной инфраструктуры, степени развития многоукладное экономики, развития интеграционных связей (отраслевых и территориальных). Кроме того, на конъюнктуру оказывают влияние демографические, этнические, социальные, политические, экономические и другие факторы.

Для полноценного функционирования рынка труда требуется развитая инфраструктура. Ее составляют 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 рынка призвана регулировать отношения между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также процессы защиты прав работодатели наемных работников на рынке труда. Основным элементом инфраструктуры рынка труда выступает государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного.

Под общегосударственным, или национальным, рынком труда понимается его народно-хозяйственный уровень, который зависит от ситуации в экономике страны.

На национальный рынок труда оказывают влияние многие факторы, обеспечивающие единство экономики страны, среди которых можно выделить: развитие межхозяйственных связей, углубление процессов разделения и кооперации общественного труда, интенсификацию перелива капитала не только по отраслям, но и по территории страны. Следует учитывать и специфические особенности, связанные с географическим положением, протяженностью территории, компактностью или удаленностью расположения отдельных регионов относительно друг друга. Преодоление оторванности и отчужденности отдельных регионов страны, их отдаленности от центра создает реальную материальную основу для формирования единого народного хозяйства страны. Именно единство экономики позволяет говорить о наличии единого национального рынка труда. Для того чтобы национальный рынок труда реально выполнял свои функции как часть механизма народно-хозяйственного рынка, должны быть точно определены его роль и задачи регулирования занятости населения. Следует четко разграничивать полномочия и ответственность между федеральными и региональными органами власти по регулированию рынка труда.

## 1.3 Особенности функционирования рынка труда

Функционирование рынка труда имеет ряд особенностей, среди которых выделим прежде всего:

1) неотделимость права собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы ее носителя; в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения;

2) значительную продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

3) действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста);

4) наличие большого числа институциональных структур особого рода, к которым относятся система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.;

5) высокую степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

Свобода найма и увольнения работников является основой конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг.

Если законодательство ограничивает данную свободу, то организация утрачивает возможность эффективно влиять на кадровую политику. В данных условиях работники теряют мотивацию к производительному труду и повышению квалификационного уровня. Такая ситуация существенно влияет на конкуренцию наемных работников по поводу рабочих мест и вакансий. Свободная конкуренция между работниками за наиболее привлекательные рабочие места немыслима в. условиях монополии на рынке.[[2]](#footnote-2)

Важнейшим условием рынка труда является наличие множества работодателей, предлагающих рабочие места. Роль работодателя на рынке труда. Экономический интерес работодателя по отношению к наемному работнику достаточно противоречив. Наемный работник выступает в качестве важнейшего фактора производства и является для работодателя источником получения прибыли. Только труд приводит в действие все остальные факторы производства - землю, капитал. Взаимодействие всех факторов производства, в конечном счете, обеспечивает создание новой стоимости, выраженной в товарах и услугах. Это и определяет повышенный интерес предпринимателя к наемному работнику как источнику получения прибыли. Однако необходимость несения определенных издержек на рабочую силу ограничивает стремление предпринимателя к наращиванию спроса на труд. Поскольку стремление к получению максимальной прибыли в каждый данный момент времени, возможно, при различных комбинациях основных факторов производства, то и степень заинтересованности предпринимателя в наемном работнике будет разной на различных этапах производства. При жесткой детерминации издержек на каждый фактор производства у предпринимателя возникают проблемы, связанные с внутрифакторной оптимизацией структуры издержек.

Применительно к наемному труду распределение совокупных издержек на персонал осуществляется по направлениям расходования средств, в структуре которых можно выделить два направления:

• расходы, связанные с оплатой конкретных результатов труда и необходимостью уплаты соответствующих налогов на фонд заработной платы;

• расходы, связанные с развитием персонала.

Следует обратить внимание на тот факт, что сокращение численности работающих по найму происходило за счет занятых на условиях постоянного договора. В 2007 г. по найму работало 65,4 млн. человек - на 9,6 млн. больше, чем в 1998 г. Из общего прироста численности занятых по найму на постоянные рабочие места приходится 4,52 млн., на непостоянные - 5,09 млн., т.е. сектор непостоянной занятости обеспечил более половины прироста численности наемных работников, при том что его удельный вес в 7 раз меньше. Таким образом, и на стадии экономического роста этот сектор остается основным сегментом, в котором отмечается увеличение числа рабочих мест.

Динамика непостоянной занятости еще более очевидна, если рассматривать весь период 1992 - 2007 гг. В этом секторе численность занятых увеличилась в 4,5 раза, тогда как число постоянных работников сократилось на 10%, так и не достигнув до сих пор докризисного уровня. В результате доля непостоянно занятых, которая в начале 1990-х годов была весьма незначительной и не превышала 3%, возросла вчетверо и составляет в настоящее время, по крайней мере, 12 - 13% от всех работающих по найму. Следует подчеркнуть, что реальные масштабы непостоянной занятости в российской экономике, по-видимому, больше, что связано с тем, что официальные статистические опросы, в т.ч. Обследования населения по проблемам занятости (далее-ОНПЗ), обычно недооценивают размеры различных нестандартных форм занятости. Так, по результатам мониторинга социально-экономических перемен, проводимого Левада-центром, удельный вес только временной занятости в 2004 - 2006 гг. составлял 16 - 18%.

Данные ОНПЗ позволяют проанализировать динамику различных видов непостоянной занятости (таблица 1). Наиболее сопоставимыми являются данные с 1999 г., поскольку с этого года существенных изменений в анкете не было.[[3]](#footnote-3)

Таблица 1

Динамика непостоянной занятости (1999 - 2007 гг.)[[4]](#footnote-4)\*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Един.изм. | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | Динамика,2007/1999 |
| тыс.чел. | раз |
| Занятые на определенный срок  | тыс. чел.  | 2136 | 1951 | 2508 | 2512 | 4250 | 4226 | 4162 | 4379 | 4244 | +2108 | 2,0 |
| %  | 3,8 | 3,4 | 4,2 | 4,1 | 7,0 | 6,8 | 6,6 | 6,9 | 6,5 |  |  |
| Занятые на выполнение определен. объема работ  | тыс. чел.  | 827 | 791 | 513 | 540 | 1005 | 880 | 1011 | 1191 | 1383 | +556 | 1,7 |
| %  | 1,5 | 1,4 | 0,9 | 0,9 | 1,7 | 1,4 | 1,6 | 1,9 | 2,1 |  |  |
| Занятые по устной договоренности | тыс. чел.  | 359 | 345 | 1275 | 1339 | 2067 | 2338 | 2521 | 2444 | 2506 | +2147 | 7,0 |
| %  | 0,6 | 0,6 | 2,2 | 2,2 | 3,4 | 3,8 | 4,0 | 3,8 | 3,8 |  |  |

\* Данные приведены по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1999—2007 гг. — на конец ноября.

Размер занятости, связанной с выполнением определенного объема работ, оставался практически постоянным и колебался в пределах 1 - 2% от занятых по найму. Общее увеличение численности непостоянно занятых произошло за счет двух групп работников. Вдвое возросло число работающих по срочным контрактам. При этом мы наблюдаем скачкообразный рост в 2003 г., после чего их численность стабилизировалась в пределах 4,2 - 4,4 млн. человек. Еще более быстрыми темпами росла категория занятых по устной договоренности, число которых увеличилось в семь раз. В результате неформальная составляющая обеспечила почти половину (45%) прироста непостоянной занятости в 1999 - 2007 гг.

Следует подчеркнуть, что структура найма в формальном и неформальном секторах и динамика различных групп непостоянных работников, занятых в них, существенно отличается (таблица 2).[[5]](#footnote-5)

Таблица 2

Работающие в формальном и неформальном секторах по формам найма[[6]](#footnote-6)\*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Формальный сектор  | Неформальный сектор  |
|  | 1999  | 2003  | 2007  | 1999  | 2003  | 2007  |
|  | тыс. чел.  | %  | тыс. чел.  | %  | тыс. чел.  | %  | тыс.чел. | %  | тыс.чел. | %  | тыс.чел. | %  |
| Постоянно занятые  | 51 484 | 96,3 | 51 777 | 92,5 | 54 425 | 92,9 | 1 157 | 46,3 | 1 702 | 35,3 | 2 828 | 41,2 |
| Занятые на определенный срок  | 1 563 | 2,9 | 3 519 | 6,3 | 3 426 | 5,9 | 576 | 23,0 | 731 | 15,2 | 819 | 11,9 |
| Занятые на выполнение определенногообъема работ  | 324 | 0,6 | 461 | 0,8 | 451 | 0,8 | 502 | 20,1 | 544 | 11,3 | 931 | 13,6 |

\* Данные приведены по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1999—2007 гг. — на конец ноября.

Экономические интересы предпринимателей и наемных работников в сфере труда сталкиваются с конкуренцией на рынке труда, которая является основой его функционирования.[[7]](#footnote-7) Конкурентный рынок труда характеризуется следующими признаками:

• большое число фирм, конкурирующих друг с другом за наем определенного вида труда на одинаковые рабочие места;

• большое число работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих трудовые услуги;

• рыночная заработная плата не контролируется ни со стороны работников, ни со стороны фирмы;

• совершенная информация;

• совершенная мобильность труда.

На конкурентном рынке труда в краткосрочном периоде отдельная фирма не оказывает влияния на рыночный уровень заработной платы вследствие незначительной доли предложения труда фирмы на совокупном рынке труда. При изменении спроса на труд или предложения труда происходит подстройка рынка, нахождение новой точки равновесия, нового уровня занятости и заработной платы. Для установления нового уровня равновесия необходимы следующие условия:

• работники осведомлены о том, что произошло ухудшение условий труда;

• ухудшение условий труда настолько велико, что при данном уровне заработной платы у работников возникает желание уволиться;

• нет препятствий для мобильности работников;

• не существует контактов между работодателями и работниками.

Подстройка на рынке труда возникает в ответ на избыток или нехватку труда. Нехватку на рынке труда можно рассматривать как ситуацию, когда спрос превышает предложение при доминирующей текущей заработной плате и заработная плата имеет тенденцию к повышению. [[8]](#footnote-8)В зависимости от сочетания форм рынка различают следующие основные модели конкуренции на рынке рабочей силы:

• предоставление рынкам рабочей силы возможности формирования заработной платы;

• группы работодателей и рабочих определяют заработную плату в ходе переговоров под руководством государственных органов;

• распределение доходов складывается в условиях совершенной конкуренции через механизм свободных цен.

Влияние на рынок труда различий в заработной плате. Специфика рынка труда заключается в том, что он имеет дело с товаром особого рода, с человеческим капиталом, требующим осуществления специальной политики в области заработной платы на макро - и микроуровне. Такая политика предполагает создание условий для стимулирования производства, усиления экономической активности населения, мобильности трудовых ресурсов. Свободные цены служат стимулом к применению экономичных методов производства, устанавливают правила распределения доходов. Распределение доходов в российской экономике имеет ряд особенностей. В различных секторах экономики установились способы распределения доходов. Таких секторов можно выделить несколько.

В государственном секторе находятся государственные хозрасчетные предприятия и бюджетные учреждения и организации. Сужение государственного сектора экономики через приватизацию ведет к сокращению сферы распределения по труду. Государственные предприятия участвуют в распределении как владельцы средств производства, присваивают предпринимательский доход, как и другие субъекты рыночной экономики. Вместе с тем они находятся в неравных условиях с другими секторами экономики - ограниченность самостоятельности, остаточный принцип финансирования, жесткое регулирование заработной платы. Вследствие применения единой тарифной сетки, ограничивающей рост заработной платы, постоянное отставание ее индексации от уровня инфляции привело к существенному оттоку квалифицированной рабочей силы из этого сектора экономики.

Корпоративный сектор является одним из ведущих секторов экономики, включает крупные предприятия, базирующиеся на частной собственности, а в отдельных случаях - на смешанной собственности (частно-государственной). Распределение доходов осуществляется по капиталу, вложенному в средства производства, и по труду - для наемной рабочей силы. В корпоративном секторе уровень доходов существенно выше доходов в государственном секторе.[[9]](#footnote-9)

В частном секторе предприниматели получают доход от собственности и предпринимательский доход. К данному сектору относятся большинство мелких и средних предприятий рыночной системы, способствующих эффективному распределению общественного продукта. Для наемных работников распределение доходов осуществляется в соответствии с ценой, сложившейся на рынке труда.

Распределительные отношения в российской экономике характеризуются существенным неравенством в доходах населения, в том числе и в уровне заработной платы. Неравенство в оплате труда прослеживается на отраслевом и региональном уровнях, в уровне доходов различных социальных слоев. Специалисты выделяют несколько групп отраслей, в которых сложились отличающиеся условия спроса и предложения рабочей силы и разные уровни заработной платы. Дифференциацию отраслей условно можно провести по признакам наличия спроса на продукцию на внутреннем и внешнем рынках, конкурентоспособности выпускаемой продукции и ее соответствия платежеспособному спросу, наличия достаточного ресурсного потенциала. На данной основе можно выделить следующие группы:

• экспортно-ориентированные отрасли по добыче природного газа и нефти, энергетических углей; отрасли по производству цветных металлов;

• отрасли, ориентированные на удовлетворение внутреннего спроса, — отрасли естественных монополий, подотрасли черной металлургии с прогрессивными технологиями, приборостроение, автомобильная и медицинская промышленность, отрасли легкой и пищевой промышленности.

Уровень заработной платы в данных отраслях значительно опережает заработную плату работников образования, здравоохранения, культуры и искусства.

На региональном уровне неравенство доходов и заработной платы связано с социально-экономическим положением субъектов Федерации. Такое положение регионов обусловлено различным стартовым уровнем вхождения в рынок, разрывом хозяйственных связей, неблагоприятной обстановкой по конвертированию отраслей оборонного комплекса, низкими темпами аграрной реформы и др.

Неравенство в оплате труда социальных слоев населения возникло на начальном этапе рыночных реформ, приведших к глубокому социальному расслоению общества. На одной стороне оказались низкооплачиваемые работники с уровнем заработной платы ниже прожиточного минимума. На другой - высокооплачиваемые работники с уровнем оплаты труда свыше двух прожиточных минимумов. Высокие доходы формируют более высокий стандарт потребления и позволяют индивиду в полной мере удовлетворять основные потребности.[[10]](#footnote-10)

**Глава 2. Правовое регулирования рынка труда в России**

##

Структурная перестройка экономики, рост инвестиций и повышение потребительского спроса обусловили повышение спроса на труд. Численность занятых в экономике возросла за 2003 - 2007 годы с 66 млн. человек до 70,6 млн. человек. Общая численность безработных за указанный период сократилась с 6,2 млн. человек до 4,6 млн. человек.

В 2008 - 2010 годах прогнозируется стабильный прирост инвестиций, ожидаемый как за счет частного капитала, так и в результате государственных вложений. Предполагается продолжение роста иностранных инвестиций в экономику страны.

Перечисленные выше макроэкономические факторы будут способствовать дальнейшему увеличению объемов производства и, как следствие, росту потребности работодателей в рабочей силе.

Приоритетными задачами российских политиков, являются:

* реализация инвестиционных и инновационных проектов в высокотехнологичных сферах экономики;
* формирование и развитие производственных кластеров, а также развитие энергетики, промышленности и транспортной инфраструктуры;
* развитие и модернизация образования, здравоохранения, жилищной сферы и агропромышленного комплекса;
* создание и совершенствование рыночных институтов, а также развитие малого предпринимательства.

В связи с этим возникает необходимость обеспечения модернизируемых и вновь создаваемых рабочих мест необходимыми квалифицированными кадрами.

Предстоящее вступление Российской Федерации во Всемирную торговую организацию и открытие внутреннего рынка страны для иностранных компаний потребует от российских организаций существенного повышения качества выпускаемых товаров и оказываемых услуг.

Для обеспечения конкурентоспособности российских организаций в новых условиях необходима реструктуризация и диверсификация отраслей экономики, что повлечет за собой изменение сложившейся структуры занятости населения и будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест и высвобождением работников, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых профессий.

## 2.1 Перспективы рынка труда в России

Основываясь на принципе преемственности стратегической цели, государственная политика в области регулирования рынка труда в 2008 - 2010 годах будет направлена на создание правовых, экономических и институциональных условий для повышения эффективности занятости населения.

Основными задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

* содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии;
* обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы;
* обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда;
* содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

Решение задач по содействию занятости населения и обеспечению экономики и социальной сферы квалифицированными трудовыми ресурсами предусматривается обеспечить путем повышения эффективности функционирования рынка труда при соблюдении трудовых прав и гарантий для граждан Российской Федерации.

С этой целью предполагается проведение модернизации механизмов реализации государственной политики на рынке труда и внедрение инновационных методов государственного регулирования в области содействия занятости населения.

Приоритетными направлениями государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

* совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения;
* совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда;
* обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу;
* развитие региональных рынков труда и повышение территориальной мобильности рабочей силы;
* развитие кадрового потенциала;
* оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;
* стимулирование экономической активности населения;
* повышение качества рабочих мест.

Совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения должно отвечать современным тенденциям в социально-трудовой сфере в связи с углублением различий в содержании труда и формах его организации в различных секторах экономики, обусловленных диверсификацией производства, проведением структурных реформ, а также созданием высокотехнологичных производств и объектов инфраструктуры.

Расширение гибких форм организации труда, способствующее спросу на рабочую силу и сокращению неформального сектора экономики, предусматривается одновременно подкреплять мерами по обеспечению соблюдения законодательных норм.

Совершенствование законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения будет осуществляться по следующим приоритетным направлениям:

* гармонизация законодательства Российской Федерации в области содействия занятости населения с международными нормами;
* совершенствование законодательства Российской Федерации в целях повышения гибкости российского рынка труда, включая законодательное регулирование возникающих новых форм трудовых отношений;
* совершенствование разграничения полномочий в сфере регулирования рынка труда между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления;
* совершенствование механизма реализации государственных гарантий по трудоустройству безработных граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью на рынке труда и испытывающих трудности при трудоустройстве, включая инвалидов и женщин, имеющих малолетних детей;
* нормативно-правовое обеспечение внедрения профессиональных стандартов;
* реформирование системы государственной социальной поддержки безработных граждан с целью стимулирования их к активному поиску работы.

С учетом прогнозов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда предусматривается осуществлять планирование мероприятий по реализации государственной политики в области регулирования рынка труда, включая мероприятия по повышению территориальной мобильности трудовых ресурсов страны и привлечению иностранных работников, уточнение стратегий и планов развития профессионального образования, разработку программ профессиональной ориентации населения.

**2.2 Развитие рынка труда Российской Федерации**

В целях развития рынков труда и повышения территориальной мобильности рабочей силы предусматривается:

- формирование механизмов, мотивирующих органы государственной власти субъектов Российской Федерации на осуществление мер по развитию трудовых ресурсов, разработку и реализацию активных программ содействия занятости населения;

- осуществление комплекса мер по регулированию рынка труда в районах Сибири и Дальнего Востока и созданию благоприятных условий для привлечения в эти районы квалифицированных трудовых ресурсов из других субъектов Российской Федерации и зарубежных стран;

- осуществление дополнительных мероприятий по содействию занятости населения в республиках Северного Кавказа на основе создания рабочих мест в основных сферах экономической деятельности, развития малого предпринимательства и самозанятости населения, а также развития национальных промыслов и ремесел;

- осуществление комплекса мер по устранению экономических ограничений, сдерживающих перемещение российских граждан по территории страны (иногородних работников) в целях осуществления трудовой деятельности;

- использование информационных коммуникационных технологий, позволяющих гражданам самим получать доступ к интересующей информации и прочим справочным материалам о возможностях трудоустройства, а также следить за появляющимися вакансиями.[[11]](#footnote-11)

В целях создания благоприятных условий для привлечения рабочей силы в субъекты Российской Федерации, испытывающие нехватку трудовых ресурсов, необходимо расширить доступ граждан к рынку жилья на основе реализации приоритетного национального проекта "Доступное и комфортное жилье - гражданам России".

В целях решения проблем, возникающих при перемещении работников по стране, предусматриваются такие меры, как совершенствование процедуры их регистрации по месту временного пребывания, обеспечение временным жильем, легализация трудовой деятельности и защита трудовых прав, а также доступ к объектам социальной сферы.

Предполагается расширить содействие безработным гражданам и членам их семей в переезде в субъекты Российской Федерации, испытывающие нехватку рабочей силы, в том числе в сельскую местность, в целях трудоустройства, а также в осуществлении их профессионального обучения по востребованным на рынке труда профессиям. В этой связи необходимо пересмотреть перечень возмещаемых затрат и размеры оказания финансовой помощи переселяющимся семьям.

**Заключение**

В данной работе мы дали анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда. Я думаю, что из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работу все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

В первой главе мы дали целостное представление о рынке труда как динамичной системе, в основе которой выступают отношения спроса и предложения труда, взаимосвязи между занятостью и безработицей, факторы формирования и функционирования рабочей силы, ее конкурентоспособность и мобильность.

Из второй главы курсовой работы можно сделать вывод, что для эффективного решения задач по обеспечению экономики трудовыми ресурсами и содействию занятости населения необходимо совершенствовать государственное управление в сфере занятости населения, предусматривающее более широкое участие субъектов Российской Федерации в регулировании рынка труда. В целях повышения гибкости рынка труда заинтересованным органам исполнительной власти всех уровней необходимо способствовать дальнейшему развитию форм и методов оказания услуг по содействию занятости населения и обеспечению работодателей рабочей силой, координации деятельности органов службы занятости и негосударственных организаций, оказывающих услуги в сфере занятости населения, а также содействовать формированию единого информационного пространства и утверждению стандартов качества оказания услуг в области содействия занятости населения. Также повышение гибкости рынка труда будет способствовать расширению возможностей реализации прав граждан на достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии. На предложение труда может действовать такие факторы, как падение уровня жизни в результате инфляции (при прочих равных условиях предложение труда растет); появление альтернативных источников дохода у определенной части населения (при прочих равных условиях предложение труда сокращается); естественные темпы прироста трудовых ресурсов; миграция населения; демографическая и социальная политика государства.

Как показал анализ, формирующийся в России рынок труда имеет сложную структуру. Происходит углубление его сегментации по ряду критериев: формам собственности, трудоемкости производства, особенностям технологии производства, квалификации занятых, уровню разделения и обобществления труда, исторически сложившимся формам организации и стимулирования труда, традициям в мотивационном поведении трудящихся. Лучше понять структуру рынка, выявить его устойчивую сегментацию и соответственно выработать дифференцированные способы его регулирования позволит комплексный анализ действия факторов, обуславливающих сегментацию.

Чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества

**Список используемой литературы**

**Нормативно-правовые акты:**

1. Конституция Российской Федерации. Государственные символы России. Ст. 37, п. 1. Новосибирск: изд-во Сиб. унив., 2005. С.64.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2006. С. 5, 32.
4. Конвенция МОТ от 15 июня 1960 г. N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" // Дискриминация вне закона. М.: Юристъ, 2003. С. 256 - 258.
5. Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2901);

**Учебная литература:**

1. Белокрылова О. С, Михалкина Е. В. Экономика труда: Конспект лекций. — Ростов-на Дону: Феникс, 2002, С. 154;
2. Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991—2000 гг.). — М.:ГЕИС, 2002, С.14;
3. Основные показатели деятельности органов Государственной службы занятости РФ в январе—декабре 2007 года. Стат. сборник. — М.: Государственная служба занятости, 2008. С. 4—5;
4. Рофе А, И., Жуков А. Л. Теоретические основы экономики социологии труда: Учебник. — М.: МИК, 2005, С. 254;
5. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. — М., 2000, С.111;
6. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2003, С.146.
1. Белокрылова О. С, Михалкина Е. В. Экономика труда: Конспект лекций. — Ростов-на Дону: Феникс, 2002, С. 154; [↑](#footnote-ref-1)
2. Белокрылова О. С, Михалкина Е. В. Экономика труда: Конспект лекций. — Ростов-на Дону: Феникс, 2002, С. 154; [↑](#footnote-ref-2)
3. Основные показатели деятельности органов Государственной службы занятости РФ в январе-декабре 2007 года. Стат. сборник. — М.: Государственная служба занятости, 2008. С. 4 [↑](#footnote-ref-3)
4. [↑](#footnote-ref-4)
5. Основные показатели деятельности органов Государственной службы занятости РФ в январе—декабре 2007 года. Стат. сборник. — М.: Государственная служба занятости, 2008. С. 4—5. [↑](#footnote-ref-5)
6. [↑](#footnote-ref-6)
7. Рофе А, И., Жуков А. Л. Теоретические основы экономики социологии труда: Учебник. — М.: МИК, 2005, С. 254; [↑](#footnote-ref-7)
8. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. — М., 2000, С.111; [↑](#footnote-ref-8)
9. Рофе А, И., Жуков А. Л. Теоретические основы экономики социологии труда: Учебник. — М.: МИК, 2005, С. 256; [↑](#footnote-ref-9)
10. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2003, С.146. [↑](#footnote-ref-10)
11. Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, N 28, ст. 2901); [↑](#footnote-ref-11)