Министерство образования и науки РФ

Кафедра государственного и муниципального управления

Курсовой проект

По дисциплине: Региональная экономика управления

На тему: Проблемы рынка труда и занятости населения (на примере Курской области).

Курск 2006

**Содержание**

Введение

1. Рынок труда и реализация трудового потенциала в сфере занятости

1.1.Особенность и динамика рынка труда и занятости населения

1.2.Необходимость государственного регулирования рынка труда и занятости населения

1.3. Нормативно-правовые акты и организационные основы политики на рынке труда

2. Анализ рынка труда и занятости населения Курской области

2.1 Состояние рынка труда в Курской области и основные направления

его регулирования

2.2 Основные проблемы рынка труда и занятости по Курской области

2.3 Пути решения проблем рынка труда и занятости населения

Заключение

Список литературы

Приложение

**Введение**

Проблема рынка труда и занятости населения является одной из главных проблем в регулировании государства

Одной из характеристик современного рынка труда является несоответствие между спросом и предложением специалистов. Причины этого кроются, в недостаточно оперативной реакции системы профессионального образования на изменившиеся условия рынка, отсутствии маркетингового подхода к управлению деятельности большинства образовательных учреждений, в качестве подготовки определенной части выпускников учреждений профессиональногообразования, не отвечающей требованиям производства.

Особенно важны механизмы принуждения к исполнению законов. Эффективная правоприменительная практика способна сделать участников трудовых отношений более защищенными, позволяя, с меньшим риском инвестировать в человеческие ресурсы, заключать трудовые контракты, рассчитанные на долговременное сотрудничество. Государство необходимо предоставлять участникам рынка достоверную информацию, помогающую преодолевать информационную ассиметрию и снижать трансакционные издержки.

Цель работы – проанализировать проблемы рынка труда и занятости населения на федеральном и региональном уровне.

Основными задачами является следующие:

* Выявить особенности и динамику рынка труда и занятости населения на федеральном уровне;
* Исследовать состояния рынка труда в Курской области
* Рассмотреть необходимость и способы государственного решения проблем.

Предметом исследований является рынок труда, а объектом - проблемы существующие на рынке труда.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

1. **Рынок труда и реализация трудового потенциала в сфере**

**занятости.**

**1.1. Особенность и динамика рынка труда и занятости населения**.

Управление человеческими ресурсами осуществляется на различных уровнях: от мирового сообщества до подразделений предприятия.

Наиболее общие рекомендации по управлению трудовой деятельности разрабатывает Международная организация труда. Рекомендации Международной организации труда направлены на обеспечение нормальных условий труда и создание конструктивных взаимоотношений между работодателями, работополучателями и государством.

Рынок труда – неотъемлемая часть рыночной экономики, где принимаются решения, связанные с наймом и занятостью работников и ведутся индивидуальные и коллективные переговоры об уровне оплаты, условиях труда и иных аспектах трудовых отношений между нанимателями и работниками в условиях сложившейся институциональной среды.[26, C. 355]

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносит им заработок.

Занятыми считаются граждане:

* Работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу, включая временные, сезонные работы;
* Самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально-трудовой деятельностью, предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
* Избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
* Военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел;
* Трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости;
* Временно отсутствующие на работе;
* Выполняющие работы по гражданско-правовым договорам.[5, c. 38-39]

Проблемы российского рынка труда разнообразны по своим причинам, проявлениям и последствиям. Основные проблемы мешающие российскому рынку труда, таковы: низкая цена труда; огромное неравенство в доходах; бедность; безработица; глубокие структурные и межрегиональные профсоюзов; низкая трудовая мобильность работников и их незащищенность; недоверие к государству; социальный пессимизм; «утечка умов» ; недостатки институциональной среды.

Особенно острой и болезненной является проблема низких заработков и безработица. По уровню заработной платы Россия занимает одно из последних мест среди промышленно развитых стран, отставая даже от многих развивающихся стран. К причинам низких заработков в России следует отнести: недостаточную конкурентоспособность и мобильность большого числа работников; низкое качество институциональной среды; отсутствие оптимальной стратегии развития бюджетного сектора экономики.[5, c. 40]

Безработными считаются лица, которые по действующему законодательству могут быть приняты на работу и активно ее ищут. Для получения статуса безработного и пособия по безработице необходимо выполнение ряда условий:

* Регистрация в службе занятости;
* Активный поиск работы;
* Отсутствие других источников доходов;
* Сотрудничество со службой занятости, выполнение ее рекомендаций.

Одной из особенностей российской безработицы является разрывом между регистрируемой и «МОТовской» безработицей.

**Таблица 1.1**

**Численность безработных в России, тыс. человек.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| показатель | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Численность безработных по методологии МОТ | 6303,4 | 6153,5 | 5683,3 | 5775,2 | 5803,4 |
| Безработные, зарегистрированные в органах государственной службе занятости. | 1122,7 | 1499,7 | 1638,9 | 1920,3 | 1943,2 |

Этот разрыв объясняется такими причинами, как:

* Нежелание части безработных обращаться в органы служб занятости, поскольку те не располагают достаточной информацией о подходящих вакансиях;
* Низкий уровень пособий по безработице и задержке по их выплате;
* Возможность найти работу в неформальном секторе экономики, доходы от которой могут значительно превысить пособие по безработице;
* Наличие скрытых безработных, месяцами не получающих заработную плату и продолжающих формально числиться занятыми.

В результате большинство безработных полагают, что выгоды от официальной регистрации не окупают связанных с ней издержек, и осуществляют поиск работы самостоятельно.

Традиционные формы безработицы имеют в России свои особенности. Фрикционная безработица характерна для достаточно конкурентоспособных и мобильных работников, у которых время поиска новой работы незначительно или вообще отсутствует. Это, как правило, мужчины, молодежь.

Структурная безработица на российском рынке труда имеет свои особенности. Если в развитых экономиках она возникает в результате сокращения рабочих мест в одних отраслях и создания в других в ходе технического прогресса и модернизации производства, то в России вакантные места нередко требуют от работников более низкой квалификации, чем та, которой они обладают.

Циклическая безработица вызвана спадом производства в связи с фазой экономического цикла.

Скрытая безработица определяется численностью работников, которые формально считается занятыми, но не выполняют сколько-нибудь значимого объема работы. Необходимо отличать скрытую безработицу от частичной занятости, которая при определенных условиях вполне эффективна.[27, c. 181-182]

Институциональная среда российского рынка труда способствует массовым злоупотреблением работодателей, реальная власть которых над работниками проявляется не только в занижении заработной платы, но и в консервации скверных условий занятости; в ухудшении положения работников по сравнению с правилами, зафиксированных в трудовом законодательстве.

Решение большинства сегодняшних проблем российского рынка труда связано с совершенствованием его институтов, улучшением их взаимодействия, повышения качества институциональной среды в целом.

**1.2. Необходимость государственного регулирования рынка труда**

**и занятости населения.**

Государственное регулирование национального рынка труда и трудовой миграции является одним из условий формирования рыночной среды в транзитных экономиках.

В нашей стране сложившийся рынок труда является квазирынком, для которого характерны многочисленные диспропорции, наличие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы по наиболее выгодной для большинства работников цене.

В первые пореформенные годы одной из наиболее сложных была задача перераспределения рабочей силы, занятой на несостоятельных предприятиях. В интересах ее решения государство отказалось от регулирования уровня заработной платы, отменило гарантии занятости, сняло формальные барьеры, ограничивающие мобильность рабочей силы. Чтобы смягчить негативные последствия ожидавшегося резкого всплеска безработицы, а также снизить неопределенность в сфере занятости, государство начало осуществлять программу защиты от безработицы работающего населения.[8, c. 72-73]

Прогнозы крупномасштабного высвобождения рабочей силы не оправдались. Более того, падение уровня занятости оказалось меньшим, нежели можно было ожидать, учитывая глубину спада производства. Ограниченная по своим масштабам реструктуризация занятости и высокие темпы инфляции способствуют снижению реального уровня заработной платы. Несмотря на факты, свидетельствующие о довольно значительной мобильности рабочей силы, работники в своей массе не переходят на более эффективные рабочие места, а количество вновь создаваемых рабочих мест ограничено.[15, c. 64-66] Правовые пробелы, несогласованность отдельных норм и половинчатость ряда положений сказываются на практике трудовых отношений.

Основой государственного управления рынком труда должны были стать принятые правительством Концепция действий на рынке труда на 2003-2005 гг. и план мероприятий по ее реализации. Однако кзаметным подвижкам это не привело.

Недостаточная действенность упомянутых документов, по-видимому, связана с отсутствием в Концепции четко обозначенной ответственности государства применительно к регулированию рынка труда. Она должна охватывать:

* обеспечение занятости населения, направленной на повышение рынка труда, развитие эффективной занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и социальную поддержку безработных граждан;
* устранение межрегиональных диспропорций на рынке труда;
* повышение конкурентоспособности рабочей силы;
* поддержку малого предпринимательства;
* регулирование трудовой миграции;
* создание условий для профессиональной подготовки впервые вступающих в трудовую деятельность и развитие профориентации;
* введение трудовых стандартов (разработка общероссийского классификатора профессий, профессиональных стандартов).[14, c. 23-24]

Эффективно функционирующий рынок рабочей силы требует соблюдении ряда условий, в частности: продолжении приватизации и равенства форм собственности; реальной, а не неформальной отмены прописки, препятствующей свободному перемещению рабочей силы, создания рынка жилья, организации эффективной системы содействия найму, переквалификации и материальной помощи безработным.[10, c. 42-43]

Современное положение на рынке труда повышает уровень бедности и может оказаться серьезным препятствием для долгосрочного экономического роста.

Система социальной защиты, существующая в ограниченных масштабах, направлена либо на стимулирование увольнений и уменьшение страха перед безработицей, либо на защиту работников от увольнений в долгосрочной перспективе. В основном она ограничивается мерами в области самозанятости в сельском хозяйстве и торговле, то есть охватывает те виды деятельности, которые помогают населению справиться с проблемами низкой заработной платы, неплатежей или безработицы.

Россию необходимо выводить из сложившегося "равновесия" между низким уровнем заработной платы, скрытой безработицей и отсутствием продуктивных рабочих мест, подтолкнуть к формированию более динамичного и продуктивного рынка труда.

С точки зрения развития рынка труда особое значение имеют три сегмента этой политики

* формирование динамичною рынка труда за счет реструктуризации предприятий и создания рабочих мест на новых предприятиях;
* регулирование рынка труда (правила найма и увольнения работников и характер трудовых договоров; учет фактического исполнения законов; баланс законодательного, коллективного рыночного регулировании),
* система социальной защиты работников(страхование от безработицы и другие меры поддержки уровня доходов, разработка активных программ развития рынка труда, разделение ответственности между регионами и федеральным правительством). [22, c. 52-53]

Настало время выработать концепцию и программу государственного регулирования в области занятости, в том числе и с учетом усиливающегося процесса международной миграции нашей рабочей силы. Думается, что она должна включать, как минимум пять основных подпрограмм:

* стимулирование роста занятости в приоритетных отраслях экономики;
* создание общественных работ для безработных;
* содействие найму;
* социальная поддержка безработных;
* регулирование международной миграции кадров.

При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

**1.3. Нормативно-правовые акты и организационные основы**

**политики на рынке труда.**

Воздействие государства на функционирования рынка труда связано с реализацией комплекса экономических и социальных задач. Следует учитывать, что все рынки в экономике взаимосвязаны. На функционирования рынка труда прямо или косвенно влияют изменения, происходящие на других рынках.

Государство регулирует работу рынка труда с помощью как административных, так и экономических рычагов. Огромную роль играет трудовое законодательство страны, определяющее права и обязанности сторон, вступающие в трудовые отношения: работников, работодателей, профсоюзов, союзов работодателей. Законодательство устанавливаются: возраст выхода на пенсии; минимальный уровень заработной платы; коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ; нормы безопасности труда; льготы отдельным категориям работников; ограничение по привлечению к труду детей, подростков, беременных женщин.[6, c. 45-48]

Статьей 37 Конституцией каждому гражданину предоставлено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.[1]

Первые международные организации по вопросам рынка труда возникли в начале 20 века. Датой основания МОТ считается 29 октября 1919 г., когда в Вашингтоне открылась первая Международная конференция труда. На ней были приняты первые шесть международных конвенций по труду, в то числе о рабочем времени в промышленности и о безработице.

Деятельность МОТ, направлена на совместное решение и международное регулирование проблем в сфере занятости, определяется ее ставом и базируется на изложенных в нем принципах: « Прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости. Все люди имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей; достижения условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики» [11, c. 45-46]

Главные цели МОТ – содействие социально- экономическому прогрессу, повышению благосостоянию и улучшению условий труда людей, защита прав человека.

За 1919-2000 гг. принято 183 конвенции и 191 рекомендация по вопросам труда.

Конвенция – это международный акт, который после его ратификации государством – членом является обязательным для выполнения. Например, в 1964 г. Была принята Конвенция «О политике в области занятости» МОТ, направленная на укрепление коллективно-договорной системы, распространившая принципы права на организацию и ведение коллективных переговоров. Признавая, что работники- наиболее уязвимая сторона трудовых отношений, конвенция провозгласила принцип, согласно которому они должны были пользоваться надлежащей защитой от любых форм дискриминации, направленной на ущемление свободы объединений в сфере труда.[6, c. 46]

Рекомендации предназначены лишь для создания ориентиров при выработке государствами- членами МОТ своей политики в той или иной сфере трудовых отношений, при разработке национального законодательства и практических мероприятий. Так, в 1948 г. Была принята Рекомендация « О службе занятости» о коллективных переговорах, которая определила ряд важных принципов коллективно-договорной системы регулирования трудовых отношений:

* принятие обязательств по соблюдению условий подписания договора;
* признание недействительными условий трудовых договоров, противоречащих коллективному соглашению
* распространение условий коллективного соглашения на все категории работников на охватываемых договором предприятиях.[6, c. 47-48]

В России в 1991 г. Была создана Федеральная государственная служба занятости населения (ФГСЗН). Среди программ, которые она осуществляет, можно выделить следующие:

* предоставление информации о рынке труда;
* содействие в трудоустройстве;
* организация «клубов ищущих работу» для помощи гражданам в приобретении навыков поиска работы;
* профессиональное консультирование зарегестрированых безработных;
* профессиональное обучения безработных и людей, относящихся к группе риска;
* специальные программы для молодежи, особенно безработной и «неблагополучной»;
* пособие по безработице.[9, c. 40-42]

На каждом уровне действуют свои организации по вопросам рынка труда, так на федеральном уровне действует ФГСЗН, на региональном – Управление федеральной государственной службы занятости населения субъекта федерации, на местном - Городской центр занятости населения.

Самым главным нормативным документом регулирующий рынок труда является Закон РФ «О занятости населения РФ» принятый в 1991 г.

Настоящий Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.[2]

Своеобразие российского рынка труда, заключается в том, что жесткое законодательство сочетается с крайне низкой эффективностью механизма принуждения к его исполнению. Элементами подобного механизма должны быть судебная система, надзорные органы исполнительной власти, профсоюзы, репутационные механизмы, привлечение работников к участию в руководстве, средства массовой информации, протестная активность самих трудящихся и их готовность к увольнениям с предприятий, систематически нарушающих законы и контракты.

**2. Анализ рынка труда и занятости населения Курской области.**

**2.1. Состояние рынка труда в Курской области и основные**

**направления его регулирования.**

Ситуация на рынке труда Курской области в течение 2000 - 2005 годов продолжала складываться под негативным воздействием социально-экономического кризиса 90-х годов, обусловившего спад в промышленности и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост регистрируемой безработицы.

Среднегодовая численность занятых в экономике за этот период сократилась с 616,6 до 600,4 тыс. человек, или на 1,8%. Наибольшее сокращение численности занятых произошло на транспорте и в связи, где занятость сократилась на 10,8%, в промышленности - на 6,7%, в сельском хозяйстве - на 4.6%.[18, c.71]

С другой стороны, увеличили спрос на рабочую силу такие отрасли, как торговля и общественное питание - на 5,9%, финансы, кредит, страхование - на 8,2%, управление - на 2,2%. Таким образом, рынок труда в Курской области характеризуется сокращением спроса на рабочую силу в промышленно-производственном секторе и, как следствие, сокращением занятости на крупных и средних предприятиях и ростом регистрируемой безработицы.[18, c. 73]

Вместе с тем, в 2000 - 2005 годах оставалось относительно высоким предложение рабочей силы, которое определялось действием ряда экономических, демографических и социальных факторов.

В условиях современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы. В Курской области наблюдается подъем на образовательном рынке услуг, проявившийся как в росте спроса на профессиональное образование, так и в увеличении объемов его предложения. Численность студентов дневных отделений только государственных высших учебных заведений выросла с 2000 года по 2005 год на 24,4%.[18, c. 70]

Несмотря на это, проблема подготовки и сохранения потенциала высококвалифицированных рабочих кадров остается острой. В условиях спада производства предприятия покинули наиболее квалифицированные специалисты. Одновременно за годы реформ большинство предприятий практически свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации своих рабочих. Доля в занятом населении лиц, имеющих высшее профессиональное (полное и неполное) образование, с 2000 по 2005 годы сократилась с 21,5% до 19,9%. Рынок образовательных услуг оказался не готов оперативно реагировать на изменение спроса и предложения, что не позволило решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров.[17, c. 18]

Наиболее острой проблемой для рынка труда Курской области остается неэффективная занятость. Она определяет, во-первых, низкую производительность труда; во-вторых, безработицу, скрытую от официального наблюдения, - когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению; в-третьих, несоответствие спада производства и размеров занятости, то есть излишней рабочей силы.

Одним из открытых проявлений неэффективной занятости является неполная занятость, которая из года в год остается достаточно высокой. Численность работников организаций, работавших в течение года неполное рабочее время по инициативе администрации, а также находившихся в вынужденных отпусках, в 2005 году составила 11115 тыс. человек, сократившись к уровню 2000 года на 22,7%.[17, c. 19]

Неформальный сектор экономики составляет существенную долю рынка труда. Официальная статистика отражает лишь некоторую сторону вторичной занятости - это работа по совместительству и договорам гражданско-правового характера. Только на крупных и средних предприятиях области названные формы вторичной занятости охватывают ежегодно до 4% от общего количества замещенных рабочих мест. Занятые в неформальном секторе экономики Курской области в 2003 году составили 28,1% от общей численности занятого населения.[21, c. 20]

Растет сельская безработица. За период с 2000 по 2005 годы среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве сократилась со 154,3 тыс. человек до 144,7 тыс. человек, или на 6,2%. Численность зарегистрированных безработных за этот период возросла с 18,2% до 21,8%.[7, c. 38-39]

Главная особенность рынка труда Курской области, сложившаяся к 2005 году, - рост числа безработных, потерявших работу в результате высвобождения и увольнения по собственному желанию, а также увеличение неконкурентоспособных групп населения на рынке труда.

Так, за анализируемый период численность безработных, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением, сокращением штата, ликвидацией предприятия, собственного дела, увеличилась с 22,9% до 25,1%, уволившихся по собственному желанию - с 27,4% до 30,5%. Одновременно численность инвалидов, состоящих на учете в областной службе занятости населения, увеличилась с 4,3% до 6,6%, женщин - с 68% до 69,6%.[20, c. 3-4]

Отмечается несоответствие профессионально-квалификационной структуры безработных имеющимся вакансиям. Среди безработных доля граждан, имеющих начальное и среднее профессиональное образование, составляет 45,5%. Остается высокой среди обращающихся в поиске работы доля граждан, никогда не приступавших к трудовой деятельности, или не имеющих профессии (более 30%). В целом, обращаемость граждан в областную службу занятости населения увеличилась с 94,5 тыс. человек в 2000 году до 98,5 тыс. человек в 2005 году, или на 4%.[16, c.20]

Начиная с 2004 года ситуация на областном рынке труда заметно ухудшилась. Общая численность безработных к началу 2005 года сократилась почти на треть и составила в 2004 году 46,2 тыс. человек. Численность зарегистрированных безработных увеличилась с 7,0 тыс. человек в 2000 году до 10,1 тыс. человек к концу 2002 года, или на 42,7%. Уровень регистрируемой безработицы возрос соответственно с 1,1% до 1,6%. Снижение спроса на рабочую силу с января по декабрь 2005 года привело к увеличению коэффициента напряженности на рынке труда. Так, напряженность на 1 вакансию на 1 января 2005 года составила 1,3 человека, а в начале 2006 года - 1,8 человек. Увеличение произошло практически во всех районах.[18, c. 74]

Характерной чертой рынка труда в последние годы является спрос на высококвалифицированные кадры с ужесточением требований, предъявляемых работодателями к претендентам на рабочие места (по возрасту, стажу, образованию и другим критериям). Это одна из основных причин дисбаланса между спросом и предложением, что осложняет трудоустройство обращающихся в службу занятости граждан и способствует сохранению длительной безработицы. По сравнению с 2000 годом средний период нахождения на безработице не изменился и составил к началу 2006 года 5,7 месяца.

Доля безработных, состоящих на учете более года, за этот период сократилась с 8,9% до 8,1%. При этом у молодежи 16 - 29 лет данный показатель сократился втрое - с 12,8% до 4,3%,у женщин - с 10,0% до 9,0%, у мужчин - с 6,5% до 5,9%, у инвалидов - с 11,7% до 10,7%, у городских безработных - с 9,4% до 8,1%, а вот у проживающих в сельской местности отмечен рост длительной безработицы - с 6,9% до 8,0%, что связано, в первую очередь, с увеличением минимального размера пособия по безработице.[18, c.74]

Анализ возрастной структуры безработных показал, что лица, не зарегистрированные в областной службе занятости населения, имеют более молодой состав: среди них 40,6% находятся в возрасте до 30 лет, среди зарегистрированных - 28,4%. Значительные различия имеются и в составе по полу. Если среди зарегистрированных безработных преобладают женщины - 69,6%, то у тех, кто не был зарегистрирован, удельный вес женщин значительно меньше - 38,9%. Различия в уровне образования зарегистрированных и незарегистрированных безработных характеризуются более высокой долей лиц с высшим образованием среди зарегистрированных безработных - 19,4% против 16,2% у незарегистрированных безработных.

Численность зарегистрированных безработных на 38,2% формировалась за счет лиц, которые потеряли работу в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, и на 34,8% - за счет лиц, оставивших работу по собственному желанию. Среди безработных, не зарегистрированных в областной службе занятости населения, эти показатели составили соответственно 29,9% и 25,0%.[18, c. 76-77]

Таким образом, за период с 2000 по 2005 год в сфере занятости и на рынке труда Курской области произошли количественные и качественные изменения, характеризующиеся:

* увеличением численности трудоспособного населения;
* снижением численности населения, занятого экономической деятельностью;
* перераспределением численности занятых по формам собственности в пользу отраслей непроизводственной сферы;
* незначительным сокращением неэффективной занятости;
* активизацией процессов высвобождения работников;
* расширением занятости в неформальном секторе экономики;
* дефицитом высококвалифицированных работников;
* снижением общей численности безработных;
* ростом числа зарегистрированных безработных;
* значительной дифференциацией районов области по уровню регистрируемой безработицы;
* ростом сельской безработицы;
* снижением давления иностранной рабочей силы на рынок труда.

**2.2 Основные проблемы рынка труда и занятости.**

Главной проблемой рынка труда и занятости населения по Курской области является безработица. По данным таблицы 2.1 показатель безработицы Курской области с 2000-2005 гг. уменьшается с каждым годом.

**Таблица 2.1.**

**Численность безработных, тысяч человек**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Общая численность безработицы | 67,7 | 65,0 | 46,2 | 52,1 | 44,2 | 43,0 |
| Женщины | 29,4 | 27,8 | 17,9 | 26,4 | 16,2 | 23,0 |
| Лица, проживающие в сельской местности | 15,2 | 18,5 | 5,0 | 9,4 | 13,7 | 8,0 |
| Численность безработных, зарегестрированых в органах государственной службы занятости | 6,6 | 7,0 | 10,1 | 10,0 | 10,9 | 9,2 |
| Женщины | 4,5 | 4,8 | 7,0 | 7,2 | 7,9 | 6,6 |
| Лица, проживающие в сельской местности | 1,2 | 1,2 | 2,2 | 2,3 | 2,9 | 2,8 |

Женщины накопили свой интеллектуальный потенциал по сравнению с мужчинами. Однако высокий образовательный уровень и профессиональный опыт не гарантирует женщинам – специалистам равные возможности в сфере занятости.

За годы экономических перемен происходит постепенное снижение экономической активности женщин. Их доля за последние семь лет сократилось с 50% до 47%. Такое снижение можно объяснить, во-первых, уменьшением спроса на женскую рабочую силу; во-вторых, часть женщин предпочла выполнение семейных обязанностей, став домохозяйками при достаточном уровне семейных доходов; в- третьих, определенная доля женщин вынуждена покинула оплачиваемую работу при наличии условий трудиться в личном подсобном хозяйстве или на временной работе.

Молодежь представляет собой весьма специфическую группу трудовых ресурсов. Достаточно остро ощущает на себе безработицу именно молодежь. Во-первых, потому, что она имеет довольно высокий образовательный ценз, но период ее профессионального становления растягивается на несколько лет. Во-вторых, в настоящее время вследствие повышения уровня притязаний молодые люди часто меняют место работы, стремясь работать на более престижном месте. В-третьих, около 2/3 всей молодежи в возрасте до 30 лет не имеет профессионального образования, что существенно ухудшает качество рынка труда. Кроме того, молодые специалисты со стажем работы до 5 лет часто оказываются среди высвобожденных работников государственных предприятий.[13, c.42]

Лица средних возрастов – наиболее многочисленная группа в составе трудовых ресурсов. Данная группа характеризуется такими особенностями, как:

* высокий уровень занятости в народном хозяйстве станы;
* сложившиеся, устойчивые профессиональные интересы.

Лица трудоспособного возраста старше 50 лет имеет следующие особенности:

* снижение физических возможностей;
* высокий уровень профессиональных знаний и наличие большого практического опыта;
* снижение уровня занятости по сравнению с предыдущей группой.

Группа пенсионного возраста, входящих в трудоактивное население, характеризуется низким уровнем образования, значительным весом женщин, низкой мобильностью.[24, c. 11-12]

Человек, долго не имевший работы, утративший конкурентоспособность на рынке труда и веру в свои силы, может просто покинуть ряды экономически активного населения. То, что при этом он перестает формально числиться безработным, мало что меняет. Многочисленные исследования доказали, что длительная безработица приводит к крайне негативным последствиям для человека, вплоть до полной его деградации как личности. Если число подобных людей растет, это создает для общества немалые проблемы.

**2.3. Пути решения проблем рынка труда и занятости населения**

**Курской области.**

Для решения проблем рынка труда и занятости населения в Курской области Курской областной Думой разрабатывается Программа содействия занятости населения на каждые 3 года.

Цель программы – обеспечение гарантий, предусмотренных Законом Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации". Создание условий для оперативного удовлетворения потребностей граждан в свободном выборе рода деятельности с различным режимом труда и с учетом половозрастных и иных особенностей граждан.[4]

В условиях ограниченности финансовых ресурсов приоритетными в государственной политике по вопросам занятости должны стать направления, ориентирующие, в первую очередь, на рост эффективности труда, согласование на областном уровне целевых установок политики в области занятости с кадровой политикой, проводимой на предприятиях и в организациях. В городах и районах области с преобладанием моноэкономической структуры производства, где нет еще улучшения экономической конъюнктуры (прежде всего, в области инвестиций), политика в сфере занятости должна быть преимущественно направлена на сдерживание безработицы и социальную поддержку безработных. Предусматривается принятие конкретных мер по проблеме обеспечения занятости населения в сельской местности.

В целях более эффективной реализации политики на рынке труда будет осуществляться совершенствование деятельности областной службы занятости населения по сокращению длительной безработицы, дальнейшему формированию и использованию банка данных вакансий, укреплению в этих целях непосредственных контактов с работодателями.

В сфере осуществления политики занятости на рынке труда Курской области необходимо обеспечить:

* повышение роли органов государственной власти Курской области, органов местного самоуправления в решении проблем на рынке труда;
* в случае возникновения напряженной ситуации на рынке труда в городах и районах области - реализацию мер по сдерживанию безработицы;
* осуществление мер по социальной поддержке безработных в городах и поселках с моноэкономической структурой;
* восстановление и развитие традиционных связей с предприятиями области - потенциальными потребителями выпускников учебных заведений всех уровней;
* развитие системы профориентации учащихся общеобразовательных школ, основанной на учете потребностей экономики;
* усиление внимания к развитию малого бизнеса, сферы услуг и самозанятости, позволяющих создать условия для трудоустройства, в особенности, отдельных категорий женщин и инвалидов;
* обеспечение выработки соответствующих условий привлечения иностранной рабочей силы с целью защиты интересов областного рынка труда;
* в условиях ограниченности средств федерального бюджета обеспечение привлечения средств областного бюджета и средств работодателей.[4]

Продолжится развитие групповых форм обучения поиску работы, обеспечивающих повышение мотивации трудоустройства, формирование позиции, ориентированной на максимальную эффективность самостоятельного поиска работы.

Мерами, способствующими трудоустройству длительно безработных граждан, станет реализация во всех районах области программ "Клуб ищущих работу" и "Новый старт", которые позволят охватить в 2004 - 2006 годах 1,5 тыс. человек, в том числе в 2004 году - 0,45 тыс. человек.[4]

В целях предоставления возможности работодателям самостоятельного и оперативного подбора кадров из числа граждан, ищущих работу, и непосредственного подбора рабочего места гражданами, ищущими работу, предусматривается регулярно проводить ярмарки вакансий и учебных рабочих мест, в том числе специализированные ярмарки вакансий, мини-ярмарки. В 2004 - 2006 годах будет проведено 120 ярмарок вакансий, в том числе в 2004 году - 40 ярмарок вакансий.[4]

В целях дальнейшего развития системы профессионального обучения, повышения качества и эффективности обучения и роста профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда и быстрейшего трудоустройства будут использованы как традиционные, так и инновационные направления и формы работы, среди них:

* развитие качества рабочей силы посредством создания эффективного механизма социального партнерства органов службы занятости населения Курской области, органов исполнительной власти области, образовательных учреждений, работодателей и профсоюзных организаций, расположенных на территории Курской области;
* повышение статуса профессионального обучения, как преобладающего инструментария обеспечения социальной защищенности граждан на рынке труда;
* обеспечение возрастания роли работодателей в определении стратегии, направлений и форм профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения по профессиям, требующимся на рынке труда и соответствующим заявкам работодателей под гарантированное трудоустройство;
* внедрение в профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения инновационных социальных и педагогических технологий, обеспечивающих повышение качества учебного процесса и конкурентоспособность граждан на рынке труда.

Реализация Программы позволит:

* улучшить условия для расширения занятости населения и обеспечения рабочей силой предприятий;
* создать условия для быстрейшего трудоустройства безработных граждан, эффективной целевой поддержки лиц, потерявших работу, смягчения последствий долговременной безработицы;
* сдержать неконтролируемый рост численности безработных.

**Заключение.**

Рассмотрев данную работу можно сделать определенные выводы по регулированию рынка труда и занятости, как по всей России, так и по Курской области.

Институциональная среда российского рынка труда способствует массовым злоупотреблением работодателей, реальная власть которых над работниками проявляется не только в занижении заработной платы, но и в консервации скверных условий занятости; в ухудшении положения работников по сравнению с правилами, зафиксированных в трудовом законодательстве.

Решение большинства сегодняшних проблем российского рынка труда связано с совершенствованием его институтов, улучшением их взаимодействия, повышения качества институциональной среды в целом

Настало время выработать концепцию и программу государственного регулирования в области занятости, в том числе и с учетом усиливающегося процесса международной миграции нашей рабочей силы. Думается, что она должна включать, как минимум пять основных подпрограмм:

* стимулирование роста занятости в приоритетных отраслях экономики;
* создание общественных работ для безработных;
* содействие найму;
* социальная поддержка безработных;
* регулирование международной миграции кадров.

При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

Своеобразие российского рынка труда, заключается в том, что жесткое законодательство сочетается с крайне низкой эффективностью механизма принуждения к его исполнению. Элементами подобного механизма должны быть судебная система, надзорные органы исполнительной власти, профсоюзы, репутационные механизмы, привлечение работников к участию в руководстве, средства массовой информации, протестная активность самих трудящихся и их готовность к увольнениям с предприятий, систематически нарушающих законы и контракты.

В сфере занятости и на рынке труда Курской области произошли количественные и качественные изменения, характеризующиеся:

* увеличением численности трудоспособного населения;
* снижением численности населения, занятого экономической деятельностью;
* перераспределением численности занятых по формам собственности в пользу отраслей непроизводственной сферы;
* незначительным сокращением неэффективной занятости;
* активизацией процессов высвобождения работников;
* расширением занятости в неформальном секторе экономики;
* дефицитом высококвалифицированных работников;
* снижением общей численности безработных;
* ростом числа зарегистрированных безработных;
* значительной дифференциацией районов области по уровню регистрируемой безработицы;
* ростом сельской безработицы;
* снижением давления иностранной рабочей силы на рынок труда.

В целях дальнейшего развития повышения качества и эффективности обучения и роста профессиональной мобильности рабочей силы на рынке труда и быстрейшего трудоустройства будут использованы как традиционные, так и инновационные направления и формы работы, среди них:

* развитие качества рабочей силы посредством создания эффективного механизма социального партнерства органов службы занятости населения Курской области, органов исполнительной власти области, образовательных учреждений, работодателей и профсоюзных организаций, расположенных на территории Курской области;
* повышение статуса профессионального обучения, как преобладающего инструментария обеспечения социальной защищенности граждан на рынке труда;
* обеспечение возрастания роли работодателей в определении стратегии, направлений и форм профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения по профессиям, требующимся на рынке труда и соответствующим заявкам работодателей под гарантированное трудоустройство;
* внедрение в профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения инновационных социальных и педагогических технологий, обеспечивающих повышение качества учебного процесса и конкурентоспособность граждан на рынке труда.

**Список литературы.**

1. Конституция РФ.
2. Закон РФ «О занятости населения РФ»
3. Трудовой кодекс.

4. Программа содействия занятости населения в Курской области на 2004-2006 гг.

5.Львов Ю.А. Нестандартная занятость: российские особенности. // Человек и труд- 2006-№6, с. 38-41

6. Моляков Д.С. Государственная политика в области занятости.// Человек и труд – 2006, №6, с.45-48

7. Демин А.В. Занятость в сельском хозяйстве: масштабы и динамика.//Человек и труд- 2005, №3, с.37-43

8.Соколовский П.М. Программы содействия занятости.// Экономист – 2005, №5, с.72-83

9. Карасева О.Д. Профориентация как форма содействия трудовой занятости: некоторые вопросы теории и правового регулирования.// Государство и право – 2005, №11, с.39-46

10. Камаева М. Развитие рыка труда – неотъемлемый элемент государственной политики. // Человек и труд – 2005, №5, с. 41-44

11. Булатова А.И. Регулирование с точки зрения теории.// Человек и труд – 2005, №5, с. 45-48

12. Система государственных органов управления трудовыми ресурсами. Рынок труда и реализация трудового потенциала в системе отношения занятости.// Управление персоналом/ под ред. Шлендера П. Э., ЮНИТИ, 2005, с. 41-47

13. Сумарков В.Н. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг.// Человек и труд – 2004, №6, с. 40-44

14. Чепурина Е.А. Региональные различия качества рабочей силы в России.// Трудовое право – т2004, №9, с. 26-29

15. Наумова И. О. Основные характеристики российского рынка труда в периоды кризисного развития и начала экономического роста.// Трудовое 16. Ильченко В.А. Профориентации и психологической поддержке особое внимание.// Курские ведомости – 2004, №1, с.19-20

17. Певень А.В. Особенности рынка труда области.// Курские ведомости – 2004, №1, с.18-19

18. Сводный статистический ежегодник по Курской области на 2006год.

19. Россия в цифрах 2006

20. Пансков О.Е. Наш курс – развитие экономики и благосостояния.// Деловой вторник – 2004, №8, с. 3

21. Абрамова М.А.Проблемы занятости сельского населения //Вопросы статистики – 2006 - №3, с.18-22

22.Михалев О.В. Ориентация на незанятость среди проблемных групп рынка труда.//Социс- 2005, №3, с. 52-61

23. Сопунов Е.П. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания.//Социс – 2006, №4, с.37-46

24. Русакова И.Г. Рынок труда и проблемы трудоустройства.// Высшее образование в России – 2006, №4, с. 10-14

25. Кучма М., Орлова Е. Современное законодательство, регулирующее отношения в сфере занятости населения// Человек и труд – 2006 - №1, с. 57-60

26. Экономика и социология труда.//под ред. Генкин Б.М. НОРМА, 2003, с. 416

27. Экономика труда// под ред. Мазин С. И. 2007

**Приложение.**

**Таблица 1**

**Численность безработных по возрастным группам по Курской области, тыс. человек**.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Безработные, всего в том числе в возрасте | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| До 20 | 10,0 | 6,9 | 7,0 | 4,9 | 8,7 |
| 20-29 | 33,8 | 33,8 | 28,2 | 24,6 | 32,3 |
| 30-49 | 49,4 | 42,2 | 55,2 | 54,1 | 43,0 |
| 50-59 | 5,7 | 12,5 | 8,3 | 14,6 | 13,5 |
| 60-72 | 1,2 | 4,6 | 1,3 | 1,8 | 2,5 |
| Средний возраст безработных,лет | 33 | 36 | 35 | 37 | 36 |

**Таблица 2**

**Численность экономически активного населения по Курской области, тысяч человек.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Численность экономически активного населения | 649,9 | 622,5 | 634,5 | 604,4 | 593,4 | 609,0 |
| Мужчин | 335,1 | 321,9 | 318,0 | 307,5 | 300,9 | 300,0 |
| Женщин | 314,8 | 300,6 | 316,5 | 296,9 | 292,5 | 309,0 |
| Занятые в экономике | 582,2 | 557,5 | 588,3 | 552,3 | 549,2 | 566,0 |
| Мужчины | 296,8 | 284,7 | 289,7 | 281,8 | 272,9 | 280,0 |
| Женщины | 285,4 | 272,7 | 298,6 | 270,5 | 276,3 | 286,0 |
| Безработные | 67,7 | 65,0 | 46,2 | 52,1 | 44,2 | 43,0 |
| Мужчины | 38,3 | 37,2 | 28,3 | 25,7 | 28,0 | 20,0 |
| Женщины | 29,4 | 27,8 | 17,9 | 26,4 | 16,2 | 23,0 |

**Таблица 3**

**Численность экономически активного населения по России, тысяч человек**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Экономически активное население | 71464 | 70968 | 71919 | 72835 | 72909 |
| Занятые в экономике | 64465 | 64664 | 65766 | 67152 | 67134 |
| Безработные | 6999 | 6303 | 6153 | 5683 | 5775 |
| Мужчины | 37154 | 36846 | 36937 | 37206 | 37079 |
| Занятые в экономике | 33379 | 33435 | 33615 | 34199 | 34177 |
| Безработные | 3781 | 3411 | 3322 | 3007 | 2902 |
| Женщины | 34310 | 34122 | 34982 | 35629 | 35831 |
| Занятые в экономике | 31091 | 31229 | 32151 | 32953 | 32958 |
| Безработные | 3219 | 2893 | 2831 | 2676 | 2873 |