Федеральное агентство по образованию

Федеральное государственное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

«ПОВОЛЖСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

Имени П.А. СТОЛЫПИНА»

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

КУРСОВАЯ РАБОТА

на тему:

**«Рынок труда и политика занятости»**

Выполнил: студентка 116 группы

Заец Мария Сергеевна

Руководитель: Левченко

Ольга Александровна

Саратов 2009

**Содержание**

Введение

Глава 1. Рынок труда и его характеристика

1.1 Рынок труда и его субъекты

1.2 Особенности рынка труда и занятости в современной России

Глава 2. Государственная политика занятости населения

2.1 Цели и задачи политики занятости

2.2 Политика занятости и регулирование рынка труда

2.3Программы занятости

2.4 Структура и основные направления развития государственной системы занятости

Заключение

Библиографический список

**Введение**

В статье 37 Конституции Российской Федерации говорится о том, что каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Исполнение законов о трудовой занятости населения - одна из важнейших гарантий обеспечения конституционного права на труд.

В сложных условиях переходного периода, когда в стране формируются рыночные отношения, необходима целенаправленная ориентация результатов проводимых реформ на человека с помощью адекватной политики занятости населения. В свою очередь, политика занятости должна опираться на рыночную экономику с социальной направленностью.

Фундаментальную основу создания долгосрочных уникальных преимуществ составляют человеческие ресурсы, т.е. люди, их трудовая мораль и стремление к достижению поставленных целей, их знания и система ценностей, творческие и новаторские способности. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны. Определяющую роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отношений, без которых невозможно осуществить действительный поворот к человеку как главной цели функционирования социально- ориентированной экономики.

Важнейшими индикаторами на рынке труда являются показатели уровня экономической активности населения, его занятости и безработицы. Повышение этих показателей ведет к несомненному улучшению рынка труда и его благосостояния.

В отличие от других рынков рынок труда характеризуется высокой степенью неопределенности, особенностью функционирования, поскольку имеет дело со специфическим товаром. В этой связи исследование процессов формирования рынка труда и разработка адекватной системы его регулирования является для России одной из приоритетных задач, требующих решения в ближайшее время.

Экономическая основа трудовых отношений в нашей стране за последние полтора десятилетия претерпела серьезную трансформацию. Изменились и сами трудовые отношения. В частности, возросла роль таких форм занятости, которые либо запрещались, либо находились в зачаточном состоянии.

В этом смысле российский рынок труда начинает все больше напоминать рынки труда развитых индустриальных стран, сохраняя вместе с тем свою специфику. Каковы же особенности российского рынка труда?

*Целью* данной работы является рассмотрение рынка труда в неразрывной связи с проблемами занятости населения.

Данная тема весьма *актуальна* в наше время, поскольку занятость представляет собой важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы. Актуальность темы исследования определяется чрезвычайно высокой значимостью рынка труда в экономическом и социальном развитии общества. Именно на рынке труда опосредуется движение рабочей силы относительно рабочих мест, осуществляется её купля-продажа, оценивается ее значимость. При этом необходимо, чтобы вовлечение людей в трудовую деятельность сопровождалось их удовлетворенностью в работе и доходом, обеспечивающим достойное существование работнику и членам его семьи.

Основной целью социально-экономической политики государства в сфере занятости является обеспечение эффективной занятости. Реализация данной цели требует от всех субъектов рынка труда сотрудничества в создании условий, позволяющих каждому участвовать в труде и пользоваться его результатами. Экономические и политические изменения, которые произошли в нашей стране, обусловили количественные и качественные изменения в сфере занятости, характеризующиеся увеличением числа экономически неактивных граждан, количества занятых в неформальном секторе экономики, уровня безработицы среди женщин и молодежи, масштабов мигрантов, в том числе прибывших в нашу страну нелегальным путем.

Актуальность исследуемой темы также обусловлена тем, что перед Россией остро встала проблема создания по сути новой политики занятости, отвечающей на происходящие в стране изменения, поскольку актуальными для нынешнего рынка труда становятся проблемы, которым ранее не придавалось особого значения и общество не готово не только организационно, но и психологически к их решению Экономическая политика государства по содействию занятости населения в настоящее время должна обеспечить скоординированное функционирование рынка труда и капитала, регулирование процессов формирования и движения инвестиций по территории России, использование корпоративного и частного капитала с учетом обеспечения занятости на уровне, достаточном для поддержания воспроизводства населения в рамках, гарантированных конституцией и законами РФ.

*Объект исследования в данной работе*: рынок труда и государственная политика занятости населения.

*Предмет исследования*: взаимосвязь между экономическими субъектами, складывающихся на рынке труда и в сфере занятости.

*Задачи данной работы*:

1.Раскрыть характерные особенности рынка труда.

2.Рассмотреть государственную политику в области содействия занятости населения и её возможные перспективы развития.

**Глава 1. Рынок труда и его характеристика**

**1.1 Рынок труда и его субъекты**

Среди понятий рыночной экономики важное место занимает определение сущности и содержания рынка труда. Во многом определение данной категории сложилось под влиянием ученых прошлого, в частности А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Кейнса и др. Так, в рамках марксистского подхода используется термин "рынок рабочей силы", поскольку на нем покупается и продается рабочая сила - способность к труду. В рамках неоклассического направления, наиболее полно представленного в современной экономике, используется термин рынок труда, а под рабочей силой понимается определенная группа трудоспособного населения

 Согласно определению Международной организации труда (МОТ), которого придерживаются многие зарубежные профсоюзы и специалисты по труду, *рынок труда* - это сфера, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда.[[1]](#footnote-1)

*Рынок труда* - это система конкурентных связей между участниками рынка (предпринимателями, трудящимися и государством) по поводу найма, использования работника в общественном производстве. Рынок труда включает в себя рынок рабочей силы и рынок рабочих мест.

На рынках труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства. Основная задача работника на рынке труда – найти походящую работу, то есть соответствующую собственной оценке профессиональных и иных деловых качеств, желаемому уровню оплаты и условиям труда (включая рабочее время), престижности и т.д. Основная задача работодателя на рынке труда – найти подходящего работника, то есть максимально соответствующего функциональному содержанию рабочего места за приемлемую заработную плату и другие условия труда. В случае достижения договоренности работник и работодатель, заключив сделку в виде трудового договора, покидают рынок труда. Рынок труда обеспечивает работникам работу, а работодателям – работников, и согласовывает решения в области занятости.

К функциям рынка труда также можно отнести:

* обеспечение встречи и согласия между субъектами рынка труда;
* гарантии в обеспечении конкуренции на рынке труда;
* установление эффективных (в экономическом и социальном отношении) ставок заработной платы работникам и доходов работодателям;
* обеспечение занятости населения;
* обеспечение социальной защиты и поддержки населения;
* социальное партнерство в системе рыночных отношений, в том числе и в части социально-трудовых отношений.

Рынок труда имеет ряд особенностей. Необходимо отметить, что отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли-продажи, они затрагивают все, что связано с системой социального партнерства и защиты, образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с управлением занятостью на предприятиях на федеральном и региональном уровнях.

Носителем трудовых отношений в обществе является работающая часть населения. Эта категория людей, а также те, кто хотел бы работать, но по различным обстоятельствам не работает, представляют собой объект, который исследуется такими дисциплинами, как экономика. Носители рынка труда - люди, наделены такими человеческими качествами, как психофизиологические, социальные, культурные, религиозные, политические и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на интересы, мотивацию, степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка труда. Помимо двух договаривающихся сторон (наемного работника и работодателя), на рынке труда очень важна роль государства и общественных организаций. Причем отношения между всеми субъектами рынка труда должны строиться на добровольной договорной основе, в рамках социального мира и согласия. Важную роль, большую по сравнению с другими рынками, играют на рынке труда не денежные факторы: условия труда, социальные гарантии, социальная защита и поддержка и др.

Ситуация на рынке труда объективно обусловливает, как показывает и опыт других стран, необходимость усиления государственной политики (включающей меры по регулированию рынка труда и занятости населения, в том числе в региональном разрезе). Это предполагает разработку региональных программ занятости, предусматривающих меры социальной защиты населения.

Рынок труда сложился как система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке субъектами, каковыми являются: предприниматели, трудящиеся и государство.

Как представляется, рынок труда - это система правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п. Организационной формой выражения интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, профсоюзы- с другой. Государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты программ развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил.

Работники предлагают свою рабочую силу за плату, а работодатели предъявляют спрос на рабочую силу и платят за нее. Таким образом, в рыночной экономике товары и услуги продаются и покупаются на разных рынках и рабочая сила выступает на рынках факторов производства как товар.

Первичная задача рынка труда состоит в том, чтобы минимизировать период времени, необходимый для заключения договора о найме. На продолжительность этого периода будут сказываться следующие основные внутренние факторы:

1. полнота информации о наличии требуемого работника и рабочего места;
2. интенсивность поиска работы;
3. гибкость работника в отношении рабочего места и условий найма;
4. гибкость работодателя в отношении требуемого работника и условий найма;
5. конкурентоспособность работника.

Даже хорошо организованный и гибкий рынок труда испытывает влияние факторов, которые находятся за его пределами*,* создают на нем “узкие места” и затрудняют эффективное функционирование. Разнообразие и степень влияния внешних факторов на рынок труда чрезвычайно велико. Возьмем в качестве примера такие внешние факторы, определяющие вход рабочей силы, как демографическое движение населения, его состав, экономическая активность, интенсивность трудовых перемещений. С другой стороны, ключевое значение для рынка труда имеют экономические (например, динамика ВВП, стадии экономического цикла, инвестиционная активность и т.д.), трудовые (заработная плата, рабочее время, практика найма и увольнения, социальное партнерство) факторы. Циклические кризисы, например, относящиеся к экономическим факторам, являются катализаторами структурной перестройки, которая вызывает на определенном этапе замедление темпов развития производства, а по завершению его выступает источником экономического роста.

Существенную роль также играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам, в географическом разрезе) и т.д.

Полная и достоверная информация может существенно сократить время пребывания на рынке труда, как работника, так и вакансии. Интенсивность поиска работы характеризует количество рассмотренных предложений в единицу времени (в день). Гибкость работника расценивается со стороны требовательности работника к условиям труда, гибкость работодателя характеризуется, наоборот, со стороны требований к качеству рабочей силы.

Конкурентоспособность работника представляет собой совокупность признаков, отвечающих настоящему уровню качества рабочей силы (высокий уровень квалификации и профессионализма, восприимчивость к нововведениям, знание компьютерных технологий, степень владения иностранными языками и др.) Существенные различия в конкурентоспособности работников могут вести к задержкам в подборе работы либо вообще к бесперспективности поисков.

Структурная перестройка трижды в условиях современной экономической цивилизации приводила к глобальным изменениям в сферах приложения рабочей силы. Первая промышленная революция привела к потере доминирующей роли сельского хозяйства в экономике, в том числе и в сфере занятости. Господствующей сферой приложения стала промышленность. Но в начале 60-х годов занятость в промышленности стала сокращаться, преобладающей сферой занятости населения являются непроизводственные отрасли экономики.

Существенную роль играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам, географическому разрезу и др.)

Новое состояние рынка труда вызвано развитием информационных технологий и микроэлектроники в 80-х годах. Высвобождение работников может привести к крупномасштабной безработице или же к сокращению рабочего времени.

**1.2 Особенности рынка труда и занятости в современной России**

Современная ситуация в России характеризуется существованием значительных диспропорций в структуре занятости, ставок заработной платы на рынке труда и деформацией мотивационного механизма трудовой деятельности. Минимальная заработная плата в России в несколько десятков раз ниже установленной в США, а средняя по своей покупательной способности превратилась в минимальную и позволяет воспроизводство лишь работников низкой квалификации. Практически не стимулируется высококвалифицированный труд. Все это сопровождается снижением производительности труда.

Можно выделить следующие особенности развития рынка труда в России:

1. Рост безработицы. В соответствии с методологией оценки безработицы в Федеральном законе « О занятости населения в Российской Федерации» официальный (по данным Госкомстата)[[2]](#footnote-2) уровень безработицы составляет всего 8,2%, однако оценки, например, английских транзитологов определяют его в границах 30%.

Следует учесть и тот факт, что среди высвобождаемых работников по разным причинам наметилось увеличение незанятости среди выпускников высших учебных заведений.

2. Изменение распределения рабочей силы по секторам экономики - значительным потребителем рабочей силы стал частный сектор экономики. Относительно широкое распространение получила вторичная занятость, возникло немало рабочих мест, не требующих особой квалификации. Но при этом крупные промышленные предприятия сталкиваются с большими трудностями на пути поиска оптимальной численности работников, повышение эффективности их использования.

3. Появление 2 млн. беженцев и вынужденных переселенцев, нуждающихся в трудоустройстве.

4. Трудовой потенциал общества используется все менее эффективно: объем производства сократился в гораздо большей степени, чем численность занятых, существовавший и ранее на многих предприятиях избыток рабочей силы стал еще более очевиден.

5. Неполная занятость, обусловленная не ее гибкостью, а простоями предприятий: 3,7 млн. человек (8,6% работающих) имеют неполный рабочий день (неделю), 4,2 млн. (9,7 %) –находились в вынужденных отпусках.[[3]](#footnote-3)

6. Глубокая территориальная дифференциация занятости - до 10 раз различается уровень безработицы в экономически активных и депрессивных регионах. Такая дифференциация в уровнях безработицы по регионам объясняется степенью деловой активности в регионах, сохранившимися у населения навыками самостоятельного хозяйствования, в частности, на земле.

7. Особенностью занятости в постсоциалистических странах является формирование так называемого придерживаемого типа (модели) занятости[[4]](#footnote-4)- рабочая сила не используется в производстве, но и не высвобождается в другие сферы.

8. Низкий уровень пособий по безработице также выступает отличительной чертой российского рынка труда.

9. Размывание границ между официальной и теневой занятостью, расширение теневой занятости. В России сформирован и существует значительный сектор теневой экономики (порядка 40% производимого ВВП). Однако он достаточно криминализирован, нестабилен и поэтому для законопослушных граждан малопривлекателен.

10.Существенные различия между общей численностью и официально регистрируемой численностью безработных.

11. Финансово-банковская, торгово-посредническая сфера, а также сферы государственного управления имеют уже сложившийся сегмент рынка труда, который характеризуется высоким уровнем монополизации, высокими требованиями к квалификации работников и высоким уровнем заработной платы. Занятым в традиционном бюджетном секторе проникнуть в эти сектора достаточно трудно.

В развитии рынка труда переходной экономики прослеживаются следующие тенденции:

1. Для переходной экономики характерен рост естественной нормы безработицы. Экономический спад обостряет проблему безработицы. Для традиционных рыночных экономик естественна реакция работодателей на падение объемов производства или чрезмерный рост заработных плат в виде сужения спроса на труд и высвобождения. В нашей экономике реакция оказалась иной - излишняя рабочая сила преимущественно осталась в трудовых коллективах.

2. Сохранение перегруженности рабочей силой большинства крупных и средних предприятий является важной особенностью российской модели реформ в отличие от восточноевропейской, где уже в первой фазе реформ безработица достигла уровня, количественно соответствовавшего примерно половине от общего падения производства. В России эта пропорция была в 3-4 раза ниже. «Придерживание» избыточной рабочей силы в первый период реформ, хотя и препятствовало росту производительности труда и формированию необходимого рынка труда, но, с другой стороны, способствовало снижению социальной напряженности в условиях низкого уровня дохода.

3. Такое удерживание занятости проявилось в скрытой безработице, что затрудняет реализацию системы регулирования отношений на рынке труда.

4. Усугубляется несоответствие между быстро изменяющейся структурой спроса на рынке труда и сложившейся ранее профессионально - квалификационной рабочей силы. В переходный период рынок труда характеризуется высоким уровнем структурной безработицы.

5. По числу занятых в России лидировал в первый период реформ государственный сектор (1996г.), на него приходилась половина всех работающих в народном хозяйстве, 17% на предприятиях смешанных форм собственности, 33% -в частном секторе. Кроме того, в производственных отраслях удельный вес частных предприятий и занятых на них ниже, чем в торговле и сфере обслуживания.

6. Рынок определяет рациональную структуру занятости с точки зрения эффективного, по Парето, распределения ресурсов. Но его структура может быть неэффективна с социальной точки зрения, с позиции удовлетворения потребностей общества в материальных благах, создания условия расширенного воспроизводства.

Рынок труда в настоящее время, несмотря на достаточно жесткое регулирование, является наименее институциализированным элементом в структуре современной отечественной экономики. Институциональные преобразования на рынке труда находятся лишь на начальном этапе, и задача государства состоит в ускорении целенаправленного процесса становления формальных институтов рынка труда.

В завершении главы надо заметить что, сегодняшний российский рынок труда характеризуется несбалансированностью и неравновесностью. Перспективы выхода российской экономики из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости, применения эффективных методов регулирования рынка труда с целью устранения диспропорций и деформаций.

**Глава 2. Государственная политика в области содействия занятости населения**

**2.1 Основные цели и задачи политики занятости**

конецформыначалоформыОбеспечению занятости населения и преодолению негативных последствий циклической безработицы служит государственная политика в этой области, которая определена Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Основные направления данной политики следующие:

* предоставление равных возможностей всем гражданам России в реализации права на труд и свободный выбор вида занятости;
* поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному и творческому труду;
* соблюдение принципа добровольности труда, в соответствии с которым обеспечивается свободное волеизъявление граждан в выборе профессий;
* социальная защита в области занятости;
* сочетание самостоятельности местных органов власти с согласованностью действий при проведении централизованных мероприятий в решении проблем занятости населения;
* координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;
* поощрение работодателей в создании новых рабочих мест;
* международное сотрудничество в решении проблемы занятости и некоторые другие направления.

Согласно российскому закону о занятости, государственная политика занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путём обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождающихся граждан, сдерживания массовой долгосрочной (хронической) безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Среди наиболее важных целей политики занятости - замедление сокращения занятости и роста безработицы на основе сохранения и создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики, первоочередное смягчение ситуации в "проблемных" (кризисных) регионах, совершенствование инфраструктуры рынка труда (в том числе повышение эффективности работы органов службы занятости), повышение мобильности, гибкости, профессиональной конкурентоспособности рабочей силы. По срокам действия система целей политики занятости включает две важные группы задач.

Первая группа - на долгосрочную перспективу - предусматривает стабилизацию, затем повышение общего спроса на труд на основе прогрессивного в структурно-технологическом отношении роста производства (ВВП) со снижением уровней потенциальной (скрытой) и частичной безработицы (неполной занятости). В достаточно отдаленной перспективе возможна постановка задачи сокращения реальной (по обследованиям Госкомстата РФ, частично сопоставимым с критериями МОТ) безработицы и регистрируемой безработицы.

Вторая группа задач — на краткосрочную и среднесрочную перспективу (до начала устойчивого роста производства ВВП) - воспрепятствование массовому высвобождению потенциальных (скрытых) безработных и резкому увеличению структурно-регрессивной (т. е. сопряженной с опережающим падением производства и спроса на труд в наиболее перспективных отраслях обрабатывающей промышленности, науки и "социально-ориентированных" отраслях), реальной (открытой), безработицы, в том числе застойной (длительной) ее компоненты.

Успешное решение задач, отнесенных к долгосрочной перспективе, возможно при пересмотре сложившегося экономического курса с приданием ему более четкой направленности на повышение всех видов платежной, в том числе налоговой, дисциплины, на совершенствование регулирования внешнеэкономической сферы, на не инфляционную (т. е. без расширения денежной эмиссии) поддержку перспективных направлений производства, науки, сферы услуг.

**2.2 Политика занятости и регулирование рынка труда**

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральные, территориальные и местные (городские, районные) программы. В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должно стать сохранение и до известных пределов повышение уровня занятости населения, одновременно не блокируя высвобождение лишней рабочей силы с предприятий.

В программе содействия занятости населения предусмотрена необходимость обеспечения в ближайшей перспективе взвешенности в политике занятости с тем, чтобы, с одной стороны, не допустить массовой безработицы, а с другой, - не препятствовать высвобождению излишней рабочей силы в связи со структурной перестройкой экономики.

Политика на рынке труда в ближайшем периоде будет направлена на: обеспечение прогрессивных сдвигов в отраслевой структуре занятости населения; переориентацию экономически активного населения на новые формы трудовых отношений; достижение сбалансированности предложения рабочей силы и числа рабочих мест; предупреждение массовой безработицы на местных рынках труда; создание новых и повышение эффективности существующих рабочих мест; развитие кадрового потенциала путём совершенствования системы обучения, переобучения, переподготовки и повышения квалификации кадров; рост мобильности трудовых ресурсов.

К ключевым интегрированным направлениям действий Правительства РФ по решению проблем занятости относится: преодоление дефицита рабочих мест посредством проведения сбалансированной инвестиционной и налоговой политики, стимулирующей более полное использование имеющихся рабочих мест, развитие малых предприятий, направление капитальных вложений, как в перспективные развивающиеся отрасли, так и в отрасли традиционной занятости; экономическое стимулирование развития предпринимательства, малого и среднего бизнеса, индивидуальной предпринимательской деятельности, прежде всего, в регионах с напряжённой ситуацией на рынке труда; оптимизация масштабов занятости в негосударственном секторе экономики, обеспечение государственного контроля за соблюдением трудового законодательства в этой сфере; разработка специальной программы по стабилизации занятости в регионах с напряжённой ситуацией на рынке труда; развитие гибких форм занятости; последовательная стабилизация уровня жизни, усиление адресной социальной поддержки населения, направленной в том числе на снижение потребности в работе, которая имеется у отдельных социальных групп населения; дальнейшее развитие системы непрерывного образования как наиболее прогрессивного средства формирования высокого качества рабочей силы; улучшение качества рабочей среды, включая вопросы условий труда, зарплаты и использования рабочего времени; сокращение кадрового потенциала высококвалифицированных работников, эффективное использование рабочих мест; проведение взвешенной миграционной политики, направленной на позитивное территориальное перемещение населения, обустройство мигрантов, защиту российского рынка труда; развитие и повышение эффективности программных услуг, реализуемых через государственную службу занятости населения и направленных на предотвращение безработицы и возвращение лиц, не имеющих работу, к активному труду.

Государственное регулирование рынка труда целесообразно рассматривать как многоуровневый процесс. В обобщённом виде иерархию процесса можно представить в виде трёх уровней: макроуровня, регионального уровня и микроуровня.

На макроуровне высшие органы законодательной и исполнительной власти призваны решать следующие основные задачи:

1. Согласование финансово – кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономических политик с системой целей регулирования рынка труда. К этой задаче относятся вопросы принятия решений о государственных заказах и закупках продукции, в первую очередь оборонного, инфраструктурного, экологического и социального назначения, о государственных инвестиционных программах, дотациях, субвенциях, кредитах и налоговых льготах, направленных на поддержание и развитие производства в приоритетных отраслях. Особая задача - регулирование внешнеэкономических связей в интересах занятости.

2.Согласование социальной, демографической, миграционной политик с целями и приоритетами регулирования рынка труда. В число задач этого блока входят минимизация оттока квалифицированных кадров за рубеж, ограничение нежелательных и нелегальных форм иммиграции, содействие занятости зарегистрированных беженцев и вынужденных переселенцев, регулирование доходов, рассматриваемых в данном контексте как цена труда.

3. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения. В число задач данного блока входят организационное развитие

Министерства труда и социального развития, в том числе службы занятости и других структур. Основой данного блока является политика Министерства труда и социального развития (службы занятости) на рынке труда.

На региональном уровне государственная политика занятости в основном осуществляется в тех же трех направлениях, что и на макро уровне. Перечень составных элементов политики занятости сужен на уровне регионов по сравнению с общегосударственным уровнем. Регионы должны включать содействие занятости в число основных приоритетов своей политики и в рамках своей компетенции - разграничения полномочий с федеральными органами и возможностей соответствующих бюджетов и внебюджетных фондов осуществлять социальную политику.

На региональном уровне также в интересах политики занятости возможно осуществление программ:

• жилищного, транспортного и производственного строительства;

• государственных (в том числе муниципальных и других) закупок продукции для нужд транспорта, связи, экологических, социальных и т. д.;

• предоставление предприятиям кредитов и налоговых льгот (региональные налоги), направленных на поддержание и развитие производства (и рабочих мест) в приоритетных отраслях.

На региональном уровне во многих случаях более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, индивидуального, малого бизнеса. Задачи политики трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения в регионах те же, что и на федеральном уровне. Поскольку задачи данного блока в основном выполняются органами службы занятости в регионах за счет региональных фондов занятости, то роль регионов здесь шире, чем центральных органов власти

На местном уровне (микро) политика занятости включает финансовое, налоговое и иное стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных зарегистрированных (формальный сектор) и незарегистрированных (неформальный сектор) предпринимателей и домохозяйств (семей). На данном уровне ведется вся практическая работа, которую предусматривают мероприятия занятости: трудоустройство, обучение, выплата пособий и т.д.

Регулирование занятости на всех уровнях должно осуществляться на основе общеэкономической концепции социально-ориентированной рыночной экономики и отражать стремление общества к полной, эффективной, свободно избранной занятости.

**2.3 Программы занятости**

Цели политики занятости отражают такое состояние рынка труда, которого необходимо достичь, решая стоящие в настоящее время проблемы. Для решения этих проблем органы занятости разрабатывают программы содействия занятости населения.

Программа включает совокупность взаимосвязанных долго- и краткосрочных мер, цель реализации которых - достижение эффективной, оптимальной занятости трудоспособного населения в регионе или в национальных масштабах в сочетании с необходимой социальной поддержкой безработных и смягчением отрицательных последствий долговременной безработицы.

Программа содержит обзор ситуации на рынке труда, анализ факторов, влияющих на динамику занятости, прогноз развития рынка труда и занятости, цели и программные задания. В программе предусмотрена координация усилий заинтересованных органов управления, ведомств и организаций и включены данные о финансовом и организационном обеспечении мероприятий.

Программа также может включать большое число мероприятий, стимулирующих и поддерживающих экономический потенциал. Эти мероприятия разворачиваются в трех основных плоскостях:

• собственно в географических пределах области;

• применительно к развитию бизнеса;

• в отношении населения.

Мероприятия, направленные на преобразование самого региона, затрагивают инфраструктуру, однако в рамках этих мероприятий совершенствуется и традиционная "физическая" инфраструктура региона: улучшаются транспортные связи и совершенствуются телекоммуникации.

Мероприятия, ориентированные на развитие бизнеса, предполагают, в частности, поддержку инноваций, консультирование и создание инвестиционных фондов.

Наконец, мероприятия, ориентированные на население, включают поддержку безработных, создание целенаправленных программ обучения, вовлечение местных специалистов в разработку общей стратегии развития.

Разработка программы занятости дает возможность скоординировать все эти разнородные виды деятельности. В зависимости от существа решаемой проблемы программа занятости может принимать самые различные формы. Например, она может затрагивать конкретную отрасль, определенную группу местного населения или географическую область. Вместе с тем независимо от того, какой тип стратегии используется, существо подхода к разработке программы не изменяется. В любом случае необходимо проанализировать возникающие проблемы, определить цели, идентифицировать серию скоординированных шагов для решения проблем и предусмотреть механизм для оценки достигнутых результатов.

Основными компонентами программ занятости являются:

• анализ проблем, сосредоточен на выявлении сильных и слабых сторон местной экономики и проблем занятости, с которыми сталкивается данная область. Для этого необходимы сбор данных и их идентификация;

• аудит, направлен на оценку эффективности существующих мероприятий, роли местных организаций, менеджмента организаций, отвечающих за реализацию плана регионального развития и взаимодействия всех участников этого процесса;

• анализ ресурсов, позволяет учесть, как использовались ресурсы, определить ресурсы, которые будут необходимы для дальнейшей деятельности, и источники их привлечения;

• формулировка целей, четко определяются цели реализации избранной в программе стратегии. Она должна соотноситься с проблемами и возможностями данной области;

• план действий, определяется последовательность действий, которые должны быть предприняты для осуществления стратегических целей;

• система мониторинга и оценки, определяется эффективность отдельных мероприятий и подтверждается общая целесообразность принятой программы.

Мировой опыт выработал два основных типа воздействия на уровень занятости:

1.активный (стимулирование создания новых рабочих мест и предложения труда, меры по сохранению и повышению уровня занятости на предприятиях);

2. пассивный (выплата пособий безработным).

Социальная защита населения в условиях рынка осуществляется через механизм перераспределения доходов на основе введения « черты бедности» в России, как и в других странах, на уровне « прожиточного минимума».

Также одно из важнейших мест в регулировании занятости на сегодняшний день занимает биржа труда. *Биржа труда* - учреждение, осуществляющее посредничество между рабочими и предпринимателями при совершении сделки купли-продажи рабочей силы и регистрации безработных.

**2.4 Структура и основные направления развития государственной системы занятости**

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. На федеральном уровне - это Государственный Фонд занятости населения (ГФЗН), в каждом из субъектов Федерации существуют региональные или республиканские фонды и службы занятости, а в городах и населенных пунктах, а также в крупных сельских пунктах существую местные службы занятости. Структурные подразделения федеральной службы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам и органам исполнительной власти. Функции, права, обязанности службы занятости нацелены на проведение мероприятий по ее увеличению.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Органы служб занятости на основе прогнозов экономического развития с участием работодателей и представителей трудящихся разрабатывают программы занятости, которые после согласования утверждаются представителями соответствующих органов власти. Органы исполнительной и представительной власти вместе со службами занятости контролируют реализацию принятых программ. Взаимодействие служб занятости с предприятиями - работодателями, работниками или их представителями - строится на принципах социального партнерства.

Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

1.анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;

2.вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;

3.информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;

4.оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

5.организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях;

6. оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве, высвобождаемым работником и другим категориям населения;

7. регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;

8. разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;

9. подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;

10. оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивается стипендия за период учебы;

11. выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;

12. публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, происходит за счет средств ГФЗН, которые являются государственной федеральной собственностью и находятся в оперативном управлении и распоряжении Госкомстата РФ, а также его территориальных органов.

Кроме того, служба занятости имеют право хранить средства ГФЗН на депозитных счетах ЦБ РФ и приобретать краткосрочные государственные ценные бумаги. Доходы от такой деятельности, поступающие в фонд занятости, освобождаются от налогообложения и направляются на цели социальной защиты населения

Средства фонда занятости направляются на:

1. оплату расходов по профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, включая выплату им стипендий;

1. организацию общественных работ;

2. выплату пособий по безработице и материальной помощи;

3. возмещение затрат пенсионному фонду в связи с назначением досрочных пенсий безработным;

4. мероприятия по созданию и сохранению рабочих мест;

5. расходы по анализу рынка труда, разработке программ занятости, информационного обеспечения, рекламы, научно - исследовательской деятельности и на содержание органов занятости.

Федеральная служба занятости, имея централизованное финансирование, оказывает услуги бесплатно как гражданам, так и работодателям, пропагандируя их сведения о вакансиях.

Особенности занятости и функционирования рынка труда в промышленном регионе обусловлены спецификой формирования экономически активного населения, сложившимся уровнем и структурой занятости, инвестиционной активностью и привлекательностью территории, характером поддержки предприятий федеральными и региональными органами власти и управления. Эта поддержка должна носить выборочный характер и определяться приоритетами структурной перестройки экономики на федеральном и региональном уровнях, обеспечиваемыми средствами из соответствующих бюджетов. Меры по преодолению временных финансовых затруднений предприятий должны стать стержнем региональных программ и финансироваться за счет средств фонда занятости населения с целью сохранения или увеличения рабочих мест на том или ином предприятии, особенно если оно является градообразующим.

Реализуемая политика занятости становится активной тогда, когда средства Государственного фонда занятости населения (ГФЗН) используются в полной мере (с необходимым переходящим остатком), а в структуре расходов преобладают финансирование затрат на сохранение рабочих мест и создание дополнительных, предоставление субсидий для организации собственного дела, покрытие затрат на профессиональное обучение, переподготовку и профориентацию.

**Заключение**

В заключении необходимо отметить, что именно занятость создает необходимые предпосылки эффективного использования трудового потенциала общества, определяет уровень жизни и благосостояния людей. Поэтому при разработке конкретных мер по управлению занятостью населения и регулированию регионального рынка труда следует учитывать не только количественные различия в уровне социально - экономического развития, но и качественные характеристики, обусловившие эти различия, а также наличие у региона внутренних резервов для перелома экономической динамики, зависимость решения внутренних проблем от поддержки на федеральном уровне и от политики местных властей. Лишь осуществление комплекса мероприятий на каждом вышеназванном уровне при условии их согласования может привести к эффективной занятости, что в итоге будет способствовать росту производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и предприятий.

Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

Каждая из реализуемых программ занятости должна быть результативна в трех ракурсах. Во-первых, программы должны быть полезны на индивидуальном уровне, возвращая конкретного безработного к занятости или сохраняя его контакт с рынком труда. Во-вторых, эффект от программ должен сказываться на целевой группе и на рабочей силе в целом. В-третьих, любые действия должны быть оправданы с точки зрения общественных затрат на них. Предварительная оценка эффективности программ подтверждает, что программы оказывают различное воздействие на индивидуальном, групповом уровне, а также на рынок труда в целом. Один и тот же результат действительно может быть достигнут за счет привлечения разных объемов ресурсов. Необходима более тщательная ориентация программ на целевые группы работников или проблемы рынка труда**.** Эти группы должны быть максимально четко выделены, а программы ориентированы на те проблемы целевой группы, которые можно решить с помощью реализуемых мер. Повышение и поддержание “высокой способности к занятости” рабочей силы, а также поддержка благоприятной “рабочей среды”, позволяющей реализовать эту способность и сохранить уже имеющуюся занятость, в целом должно составлять ключевую задачу трудовой политики и политики занятости населения.

**Библиографический список:**

1. Журавлева Г.П. Экономика: учебник/Г.П. Журавлева.- М.: Экономистъ, 2005.-С.201

2.Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы.- М.: Наука, 1998г

3.Заславский И.Е Труд, занятость безработица - М.: Наука,1992.

4. Капелюшников Р.И., Аукуционек С.П. Придерживание рабочей силы: свидетельства « Российского экономического барометра»// К вопросу теории и практики экономики переходного периода. М., 1996.

5. Кодекс Законов о труде 1971г

6. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года

7. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 23. М., 1960

8.Российская экономика: прогнозы и тенденции. 1999 №72-74

9. Федеральный закон « О занятости населения РФ» от 19.04.1991 №1032-1 с изм. и доп.

10.Яковлева И. Класс, который мы потеряли// Экономика и жизнь. 1998. №49 С.1

1. Журавлева Г.П. Экономика: учебник/Г.П. Журавлева.- М.: Экономистъ, 2005.-С.201 [↑](#footnote-ref-1)
2. Яковлева И. Класс, который мы потеряли// Экономика и жизнь. 1998. №49 С.1 С.113 [↑](#footnote-ref-2)
3. Российская экономика: прогнозы и тенденции. 1999. №72-74 [↑](#footnote-ref-3)
4. Капелюшников Р.И., Аукуционек С.П. Придерживание рабочей силы: свидетельства « Российского экономического барометра»// К вопросу теории и практики экономики переходного периода. М., 1996. [↑](#footnote-ref-4)