### Содержание

Введение ………………………………………………….………………………………. 1

1. Общие принципы функционирования рынка труда ………………………………… 2

2. Характеристика рынка труда в современной России ……………………….……….6

2.1.Негативные тенденции на российском рынке труда ………………………………. 6

2.2.Проблема безработицы и размеров заработной платы ……………………………. 8

3. Молодёжный рынок труда …………………………………………………………….19

4. Возможная реформа трудовых отношений в РФ ……………………………..……. 24

Заключение …………………………………………………………………….…………25

Список литературы ………………………………………………………………………26

##### Введение

Переход российской экономики на рыночные рельсы для рынка труда ознаменовался кардинальными изменениями — рабочая сила перестала быть дефицитом и, наоборот, появился существенный недостаток вакантных рабочих мест.

В последние годы резко усилились процессы сокращения промышленно-производственного потенциала, в том числе рабочих мест. С начала девяностых годов сокращение физических рабочих мест в большинстве отраслей превышало ввод новых. Только за 1995—1999 годы численность занятых в отраслях народного хозяйства сократилась на 5 млн. человек, то есть почти на 7%. При этом общее число рабочих мест сократилось на 8563.3 тыс. единиц, в том числе в 1995 году — на 2187,0 тыс. единиц, в 1994 году — на 4097,3 тыс. в 1999 году — на 2279,0 тыс. единиц. Наибольшее сокращение рабочих мест приходится на промышленность (59,6% от общего количества выбывших рабочих мест), сельское хозяйство и строительство.

Этот процесс в условиях проведения структурной перестройки был бы вполне закономерен, если бы в результате ликвидации рабочих мест структура производства и занятости менялась в сторону высокотехнологичных и прогрессивных отраслей. Пока же преобразования в производстве и занятости в промышленности носят ярко выраженный регрессивный характер. По-прежнему растет доля (а в некоторых случаях и абсолютная численность) занятых в сырьевых отраслях, прежде всего в топливном и металлургическом комплексах, сокращается (абсолютно и относительно) занятость в высокотехнологичных подотраслях машиностроения, прежде всего в приборостроении и электротехнике. В структуре рабочей силы в материальном производстве возросла доля рабочих, занятых на ремонте и обслуживании простаивающих мощностей. Так, доля занятых в добывающей промышленности возросла с 9% в 1992 г. до 14% в 2000 г., а удельный вес работников обрабатывающей промышленности сократился с 92 до 86%. Эти тенденции сохраняются на протяжении всего периода реформирования экономики.

В 2000 г. общая ситуация на рынке труда продолжала оставаться сложной. Продолжалось, хотя и более медленными темпами, сокращение численности занятых в экономике Российской Федерации: за 2000 г. численность сократилась на 1% (в 1999 году — на 2%). Численность выбывших работников по-прежнему преобладала над численностью принятых на работу. Однако интенсивность движения кадров снизилась. Если в 1999 году доля лиц, принятых на крупные и средние предприятия и выбывших с них, составляла соответственно 23 и 26% от среднесписочной численности работающих, то в 2000 году эти показатели уменьшились, по оценке Госкомстата РФ, до 20 и 25%.

Развитие негативных процессов на национальном рынке труда Российской Федерации во многом было вызвано проеданием национального богатства. Общеизвестно, что воспроизводство и технологический уровень рабочих мест в первую очередь зависят от инвестиционных возможностей экономики. В предшествующий же период инвестиции в экономику снизились почти на 70%, а в производственное строительство почти на 75%. Это, в свою очередь, приводит к сокращению уровня фондовооруженности — важнейшего фактора экономического роста и преобразования системы рабочих мест.

В этих условиях количество рабочих мест в экономике постоянно сокращалось, что привело к существенному сокращению численности занятых, образованию достаточно высокого уровня открытой безработицы и накоплению экономически неоправданного слоя неполно занятых.

Ограничение политики занятости только рамками программ трудоустройства безработных не решает проблемы, поскольку отсутствует основное условие занятости — наличие рабочих мест.

Дальнейшее сокращение рабочих мест в Российской Федерации может иметь своим следствием как серьезнейшие макроэкономические, так и социальные проблемы. Поскольку рабочее место — это доход работающего, платежеспособный спрос населения и источник инвестиционных накоплений, это наполнение социальных фондов и бюджетов всех уровней, это социальная стабильность и условие дальнейших экономических и политических преобразований.

Регулирование российского рынка труда следует рассматривать в контексте общей социально-экономической политики государства. Только взаимоувязка всех компонентов позволит добиться эффективного результата в области стабилизации и повышения занятости населения.

# 1. Общие принципы функционирования рынка труда

Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, обеспечивающий за счет взаимодействия этих двух составляющих размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по различным сферам хозяйственной деятельности. В последнее время в работах многих ученых, посвященных проблемам рынка труда, наметилось различие в определении предмета купли-продажи на рынке труда: рабочая сила или труд. Однако продаваться может только рабочая сила, а не труд, так как последний есть ничто иное как процесс. В таком случае, было бы правильнее говорить о рынке рабочей силы, а не о рынке труда. Но, начиная с К. Маркса и кончая многими современными учеными, данные понятия принято считать синонимами и не делать между их значениями никаких различий. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками. Они способствуют соединению рабочей силы с со средствами производства, тем самым удовлетворяется потребность работодателей в труде, а наемных работников - в заработной плате.

Анализ динамических изменений рынка труда основывается на оценке перемещения населения между тремя состояниями рынка труда: занятости, безработицы и экономической неактивности. Рассмотрим классификацию занятого и безработного населения применительно к российскому рынку труда, которая основана на методологии МОТ.

Все население Российской Федерации можно разделить на две группы: экономически активное и экономические неактивное население.

1) Экономически активное население включает ту часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В свою очередь она делится на следующие категории:

а) Занятые (выполняют работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени);

б) Временно отсутствуют на работе (из-за болезни, отпуска, работы по специальному графику, отпуска по беременности, обучения, забастовки, по другим причинам, либо самостоятельно обеспечивают себя работой);

в) Безработные (не имеют работу (доходного занятия), занимаются поиском работы, обращались в службы занятости, использовали объявления, обращались к работодателю и т.п., и готовы приступить к работе).

2) Экономически неактивное население включает в себя людей, не являющихся, по сути, рабочей силой: учащихся и студентов, посещающих дневные учебные заведения, лиц, получающих пенсии по старости, на льготных условиях, по инвалидности, лица, занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, отчаявшихся найти работу и прекратившие ее поиск, и тех, у которых нет необходимости работать.

Границы рынка труда определяются следующей частью экономически активного населения России:

1) Незанятые, но ищущие рабочее место;

2) Занятые, но неудовлетворенные работой и подыскивающие другую работу или дополнительное рабочее место;

3) Занятые, но рискующие потерять рабочее место.

Вышеперечисленные группы образуют так называемое предложение труда. Владельцы рабочих мест формируют спрос на труд, складывающийся из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет замену.

Уровень безработицы является важнейшим показателем состояния рынка труда. Он определяется как удельный вес безработных в общей численности экономически активного населения. Для более объективного осмысления и прогнозирования в области социально-экономической политики необходимо не только правильное определение данного ключевого макроэкономического показателя, но и анализ динамических изменений, переливов рабочей силы из одного состояния занятости в другое, постоянно происходящих на рынке труда.

Оценка динамических потоков на рынке труда позволяют выяснить факторы, в наибольшей степени обуславливающие изменения в структуре безработицы. Для целей макроэкономической политики важно не только наиболее правильным и объективным образом оценить уровень безработицы в той или иной группе населения, но и установить, какие из потоков рабочей силы на рынке труда приводят к такому уровню безработицы.

На рис.1 представлены основные потоки населения между тремя альтернативными состояниями рынка труда: занятости (E), безработицы (U) и экономической неактивности (N).

**Е**

*Pue**Pen*

*Peu Pne*

*Pun*

U N

*Pnu*

Рис. 1.

Pij показывает вероятность перехода, т.е. вероятность, с которой представители той или иной группы населения перейдут из i-го состояния в j-е за какой-то промежуток времени. Вероятность перехода определяется как доля лиц, перешедших из i-го состояния в j-е за период времени {t,t+1}, в общей численности населения, находившегося в момент времени t в исходном состоянии i. К примеру, Рue показывает долю безработных, за некоторый период времени получивших работу.

Вообще, уровень безработицы является функцией от вероятностей перехода населения из одного альтернативного состояния в другое (занятости, безработицы и экономической неактивности):

+ - - + + -

uR=f(Pen , Pne , Pun ,Pnu , Peu , Pue)

Знак «+» над переменной означает, что ее рост вызывает повышение уровня безработицы, знак «-» - что изменение данной переменной обратно пропорционально уровню безработицы. Таким образом, уровень безработицы будет тем выше, чем ниже вероятность оттока из категории безработных ( Pue  и Pun ) и получения работы лицами, ранее не входившими в состав рабочей силы (Pne), а также чем выше вероятность добровольного или вынужденного ухода с работы (Pen  и Peu).

Анализ основных потоков на российском рынке труда в 1996-2000 годах позволяет сформулировать следующие закономерности:

1. Рынок труда в нашей стране становится более динамичным.

Данное утверждение может подтвердить тот факт, что за три года проведения реформ вероятность сохранения людьми своего прежнего статуса уменьшилась по всем трем группам населения. Снизилась доля как безработных, оставшихся в этой категории через год ( с 32,8 до 27,8%), так и занятых, сохранивших свое прежнее место работы (с 84,1 до 77,2%).

1. Повышается мобильность внутри категории занятых.

В начале проведения реформ многие работники прочно связывали себя с рабочим местом без каких-либо предположений о его перемене. Однако за последующие три года доля занятых, сменивших место работы, возросла с 6,7 до 12,1%.

1. Практически все изменения вероятностей перехода населения из одной категории в другую ( кроме перехода безработных в состав экономически неактивного населения) способствовали повышению уровня безработицы.

Доля безработных, нашедших работу, уменьшилась с 51,2 до 39,6%, увеличилась доля экономически неактивного населения, оказавшегося в категории безработных ( с 1,7 до 5,1%), возросла вероятность вынужденного (с 3,3 до 3,4%) и добровольного ухода с работы ( с 5,9 до 7,3%).

1. С точки зрения динамических потоков на российском рынке труда единственно возможный фактор, который мог бы сдерживать рост безработицы, заключается в существенном увеличении доли безработных, перешедших в состав экономически неактивного населения, включая отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиск, студентов, а также женщин, занятых ведением домашнего хозяйства.
2. Безработные остаются наиболее динамичной группой на рынке труда.

Около1/3 безработных сохранила свое положение через 1 год, тогда как 2/3 смогли решить эту проблему (39,6% нашли работу и 32,6% перешли в категорию экономически неактивного населения). Таким образом, можно сделать вывод о том, что безработица в нашей стране примерно на 2/3 носит динамический характер, а на 1/3 носит продолжительный характер и принимает застойную форму.

# 2. Характеристика рынка труда в современной России

## 2.1. Негативные тенденции на российском рынке труда

### 2.1.1. 90-е годы: падение экономической активности населения

Согласно данным статистики можно утверждать, что численность экономически активного населения в период с конца 1993 года по октябрь 2001 года уменьшилась на 2,6 млн. человек и составила 49% общей численности населения России. Такие факторы как отмена обязательной занятости в производстве, обретение людьми права свободно решать, вступать им или нет в отношения на рынке труда, оказали заметное влияние на решение многих людей, находящихся в категории занятых (прежде всего женщин), выйти из состава рабочей силы.

### 2.1.2. Преобладание в сфере труда теневых процессов

«Непрозрачность» трудовой сферы является на сегодняшний день одной из самых важных проблем, решение которой необходимо разрабатывать как можно быстрее. Наблюдается высокий уровень нерегистрируемой занятости, в том числе вторичной, и скрытой безработицы, скрытая занятость среди полностью и частично безработных, а также неофициальные выплаты заработной платы «черным налом», разного рода «превращенные» формы оплаты труда (выплата з/п или ее части продукцией предприятия, создание условий для «левой» работы на оборудовании предприятия и т.д. ). Все это резко снижает уровень гарантий, которые должны предоставляться работнику и снижает его возможности легальной защиты своих прав.

### 2.1.3. Сокращение занятости

С начала проведения реформ в области экономики численность занятых уменьшилась на 8,2 млн. человек, однако нужно заметить, что темпы такого сокращения по сравнению с темпами общего спада экономики по своим значениям гораздо ниже. Если с 1990 года по конец 2001 года объем ВВП в реальном выражении уменьшился на 37,2% (по другим источникам - на 40%), а объем промышленного производства - на 51%, то снижение занятости в промышленности, по данным официальной статистики, составило 23,2%, а в экономике в целом - 11%.

### 2.1.4. Резкий рост регистрируемой безработицы

В 1992-2001 гг. численность регистрируемых безработных увеличилась более чем в три раза, а уровень регистрируемой безработицы в конце 2001 года составил 2,8%. Уровень безработицы, рассчитанный МОТ, повысился за рассматриваемый период почти в два раза и осенью 2001 года составил 9,1%.

### 2.1.5. Увеличение разрыва между регистрируемой и общей безработицей

Наряду с низким уровнем официальной безработицы сохраняется большой разрыв между уровнем регистрируемой безработицы и уровнем безработицы, рассчитанной по методологии МОТ, который достиг к середине 2000 года 2,6 раза. На протяжении 90-х годов наблюдался достаточно быстрый рост безработицы. За период с 1992 года по 2000 год рост регистрируемых безработных составил более 600%, а регистрируемых незанятых - 390%.

### 2.1.6. Усиление межрегиональной дифференциации уровней безработицы

Сохраняется значительная дифференциация размеров безработицы по регионам (от 0,5% (0,8%) в Москве до 23% в республике Ингушетия) при увеличении доли регионов, перешедших 5%-ный уровень регистрируемой безработицы (с 1994 года по 2000 год их число возросло в 8,5 раз).

### 2.1.7. Усиление внутрирегиональной дифференциации уровней безработицы

Сложившаяся в период советской власти моноотраслевая ориентация районов явилась главной причиной большого разрыва уровней безработицы внутри одного региона. К примеру, в середине 2001 года в Нижегородской области со средним уровнем регистрируемой безработицы 3,0% минимальный уровень по районам составил 1,16%, а максимальный - 12,5%.

### 2.1.8. Рост масштабов скрытой безработицы

Эта категория охватывает работников, находящихся в вынужденных отпусках, работающих по сокращенному графику по инициативе администрации ( в российской статистике такие категории работников рассматриваются как занятые, хотя во многих других странах люди, находящиеся в подобном положении, считаются безработными), и не получающих заработную плату за свой труд (так как оплата труда - необходимая составляющая занятости по найму).

По расчетам статистики, общая численность данной категории составляет не меньше 9,5 млн. человек.

### 2.1.9. Рост продолжительности безработицы

Только по регистрируемым в службе занятости показателям доля безработных с периодом безработицы более одного года возросла с 9% в 1998 году до 15,7% в 2000. А с учетом того, что с момента потери работы до момента обращения в службу занятости проходит в среднем 3,7 месяца, длительность безработицы фактически, видимо, значительно больше, чем регистрируется официально.

### 2.1.10. Изменение социально-демографических характеристик безработных

По данным статистики в 1993 году женщины составляли 66% среди обратившихся на биржи труда, а в 2000 году их численность уменьшилась на 14%.

Если в 1993 году средний возраст обратившегося в службу занятости мужчины составлял 40 лет, а женщины - 35, то в 2000 году - соответственно 37 и 33 года. Несколько изменился и образовательный состав обратившихся в службы занятости безработных: сократилось число граждан с начальным образованием и увеличилось со средним специальным. Уровень образования безработных женщин по-прежнему остается более высоким, чем безработных мужчин.

## 2.2. Проблема безработицы и размеров заработной платы

### 2.2.1. Неполная занятость

#### 2.2.1.1. Трактовка понятий

Занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, административные отпуска без сохранения содержания или с частичной оплатой за последние несколько лет стали довольно частым явлением, имеющим место на многих российских предприятиях. При анализе данной проблемы многие исследователи по-разному трактуют данный феномен: либо определяя его как неполную занятость, либо как скрытую безработицу. Можно предположить, что причина такого разногласия заключается в различных ориентирах для выработки краткосрочной или долгосрочной политики на рынке труда, в таком случае существуют две цели: превратить скрытую безработицу в открытую и тем самым охватить соответствующей поддержкой тех, кому она была недоступна в состоянии скрытой безработицы или разрабатывать меры по снижению масштабов неполной занятости и стимулированию более полной и производительной занятости.

Согласно международной статистике «неполная занятость имеет место, когда работа индивида неудовлетворительна с точки зрения определенных нормативов или другой возможной работы с учетом его квалификации (подготовки и опыта работы)». Существуют две формы неполной занятости: видимая и невидимая. Последняя форма занятости - больше аналитическое понятие, данное явление измеряется с большим трудом. Оно отражает дисбаланс в использовании труда и других факторов производства.

Согласно методологии МОТ, в российских условиях данная категория включает: а)

лиц, работающих «неполную рабочую неделю» или «неполный рабочий день» по условиям трудового договора в связи с тем, что не смогли найти работу на большее количество времени; б) лиц, переведенных на неполную рабочую неделю по инициативе администрации или работодателя или вынужденных перейти на данные условия работы по причине спада экономической активности; в) лиц, находящихся в отпусках по инициативе администрации.

Вышесказанное прекрасно доказывает тот факт, что люди, работающие в режиме сокращенного рабочего времени относятся именно к не полностью занятым. Однако может появиться сомнение по поводу тех, кто оправлен в отпуска по инициативе администрации. Однако временное отсутствие на работе из-за вынужденного отпуска не дает оснований называть человека безработным, так как важнейшим моментом в рассматриваемой случае является факт сохранения связи работника со свои рабочим местом. Данный подход абсолютно не противоречит нижеследующим международным критериям неполной занятости. Критерии эти таковы:

1. получение заработной платы;
2. возможность вернуться на работу после изменения определенных обстоятельств или наличие согласованной даты возвращения на работу;
3. фиксация срока отсутствия на работе, которым в определенных случаях может быть тот срок, в течение которого работник получает компенсационные выплаты.

Отношения наемных работников (отправленных в вынужденные отпуска) с предприятием удовлетворяют второму критерию формальной связи с рабочим местом, а лиц, находящихся в частично оплачиваемых административных отпусках, - также и первому.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в отличие от безработных работники, находящиеся в вынужденных отпусках, имеют рабочее место и возможность вернуться обратно на работу с полным рабочим днем. Исследования по данной проблеме показывают, что большинство работников с неполным рабочим днем в конце концов либо возвращаются на свое место работы на предприятие, либо за время административного отпуска находят работу в другом месте, не пополняя ряды безработных.

#### 2.2.1.2. Масштабы неполной занятости

За весь период статистического наблюдения за применением режима неполной занятости на крупных и средних предприятиях (с 1994 г.) наиболее значительные масштабы этого явления отмечены в 2000 году. В среднем в месяц в 2000 году в режиме неполного рабочего дня (недели) работали 6,7% работников предприятий. Более 4,5% работников находились в административных отпусках. Всего за 2000 год в административных отпусках побывали 7,5 млн. человек. Суммарная продолжительность отпусков на одного работника, который был в отпуске, составила за год 40 дней. Более 43% работников, имевших в 2000 году административные отпуска, не получали за период отпуска денежной компенсации.

В 2000 году доля работников, переведенных на режим неполного рабочего дня или недели, увеличилась по сравнению с 1999 годом в 1,7 раза, доля работников, находящихся в вынужденных отпусках изменилась незначительно. Таким образом, можно сделать вывод о том, что увеличение масштабов неполной занятости в основном обусловливалось расширением практики перевода рабочих на неполный рабочий день/неделю.

В первом полугодии 2001 года в среднем в месяц численность не полностью занятых на предприятиях достигала 4,2 млн. человек. 59% данной численности работали неполный рабочий день/неделю по инициативе администрации и 41% находились в административных отпусках. В первом полугодии 2001 года по сравнению с аналогичным периодом 2000 года сократилась доля лиц, не получавших за период вынужденного отпуска денежной компенсации.

#### 2.2.1.3. Регулирование неполной занятости на предприятиях

Рассмотрим применение практики неполной занятости на предприятиях в качестве метода управления трудовыми ресурсами в условиях спада производства, а также процесс адаптации рабочих к возникшим обстоятельствам.

1. Сокращенный рабочий день/неделя или административный отпуск.

Причины применения различных форм неполной занятости таковы:

1. сокращение объема производства
2. кратковременные или долговременные остановки первоначально из-за сбоев в снабжении, затем из-за нехватки оборотных средств и проблем, связанных со сбытом продукции.

Уже в начале 1992 года наблюдались первые случаи перевода работников на сокращенный рабочий день или неделю на исследуемых предприятиях. Данный процесс обычно происходит следующим образом: вначале руководство переводит рабочих на режим неполной рабочей недели, затем начинает использовать практику вынужденных отпусков.

При работе в режиме неполного рабочего времени сохраняются, хотя гораздо в меньшей мере, чем раньше, условия для поддержания управляемости персоналом, в то время как при возвращении занятых на свои места работы после вынужденных отпусков у руководства возникают проблемы, связанные с налаживанием трудовой дисциплины. Также во время административного отпуска у людей появляется возможность найти другую работу, поэтому в результате применения данной практики как управления трудовыми ресурсами администрация просто теряет контроль над качественным составом персонала.

1. Регулирование неполной занятости в цехах.

В данном аспекте стал использоваться довольно действенный метод, заключающийся в передачи полномочий по решению вопросов регулирования неполной занятости руководителям среднего звена. К примеру, цеховое руководство на многих предприятиях практически свободно может выбирать режим работы персонала. Действуют только общезаводские приказы о начале и окончании рабочего дня. Если на предприятиях сохранились бригады, то они обычно вовлекаются в регулирование неполной занятости работников. На их уровне могут решаться и вопросы распределения заработной платы.

1. Дифференциация по группам работников.

Согласно статистическим данным наблюдается значительное различие в степени применения практики неполной занятости в различных группах работников (см. табл.1).

Табл. 1. Характеристика неполной занятости по категориям персонала

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категория персонала | Имели административные отпуска  (в % к числу  опрошенных этой категории) | Продолжительность административных отпусков в течение года, дней | Средняя продолжительность рабочего  дня, часов | Средняя продолжительность рабочей недели, дней |
| Руководители  высшего звена | 0,0 | 0 | 8,80 | 5,10 |
| Руководители  среднего звена | 31,5 | 40 | 8,59 | 4,87 |
| Специалисты | 32,8 | 35 | 8,12 | 4,83 |
| Служащие | 21,2 | 62 | 8,17 | 4,79 |
| Высококвалифицированные  рабочие | 25,1 | 40 | 8,23 | 4,87 |
| Квалифицированные рабочие | 41,1 | 43 | 8,02 | 4,85 |
| Низкоквалифицированные рабочие | 34,2 | 51 | 8,29 | 4,67 |

К примеру, высший руководящий состав предприятия продолжает работать в режиме полной занятости даже тогда, когда работа самого предприятия приостановлена, реже других категорий находится в вынужденных отпусках.

Если говорить о режиме работы руководителей цехов и специалистов, то он, конечно, менее стабилен по сравнению с руководством предприятия и находится в более тесной зависимости от ситуации в конкретных цехах. В общем можно сказать, что неполная занятость этих двух групп персонала характеризуется средними показателями.

В числе тех, кого чаще всего отправляют в административные отпуска, оказались рабочие средней и низкой квалификации. Среди квалифицированных рабочих более 40% в течение года побывали в вынужденном отпуске, среди низкоквалифицированных - 34%, а среди высококвалифицированных - 25%. Если сравнивать рабочих средней и низкой квалификации, то можно выявить два фактора, почему среди представителей последней квалификации меньше распространена неполная занятость. Во-первых, их стаж работы на данном предприятии обычно невелик, поэтому за короткое время у них гораздо меньше шансов быть отправленными в вынужденные отпуска. Во- вторых, эти рабочие вакансии считаются малопривлекательными из-за очень невысокой заработной платы , но они являются достаточно необходимыми в производстве.

Наиболее частым остановкам подвержены основные цеха предприятий легкой промышленности и машиностроения. В административные отпуска отправляются в первую очередь те рабочие, которые имеют специфическую квалификацию и представляют собой профиль предприятия. Понятно, что для предприятия важно сохранить свой производственный профиль дабы не потерять место на рынке, поэтому руководство обычно «придерживает» квалифицированных работников в вынужденных отпусках на случай расширения производства. Большая часть тех людей, которые отправлены в административные отпуска просто-напросто «привязана» к своему предприятию характером своей квалификации, поэтому , по мнению руководства, временный перерыв в работе не порождает опасность потери данных кадров.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение режима неполной занятости на предприятиях обусловлено следующей рациональной причиной: необходимо сохранить персонал, так как целевая функция предприятия в период переходной экономики заключается в выживании предприятия как производственного и социального организма.

1. Стратегии адаптации работников к вынужденной неполной занятости.

Работники, находящиеся в вынужденных отпусках и сохраняющих связь с предприятием, по-разному адаптируются к сложившейся ситуации. Выделяются три основных пути решения этой проблемы:

1. работа в приусадебном хозяйстве
2. подработка (вторичная занятость)
3. помощь родных (иждивенчество)

Тем не менее работники, которые находились в вынужденных отпусках, лишь немногим чаще, чем не имевшие административного отпуска, находили дополнительную работу (32,9% против 28,3%). Они обычно ориентируются на поиск случайных заработков, нежели регулярной второй или другой высокооплачиваемой работы. Так как в противном случае они бы просто уволились с предприятия. Если говорить о возможности случайных заработок, то тут возникают следующие препятствия на пути работников: с одной стороны, возможности подработок ограничены из-за временного характера перерыва на работе, с другой - особенности квалификации основных рабочих, поддерживающих профиль предприятия, не позволяют трудоустраиваться по специальности. Однако, чем длительнее административный отпуск у того или иного работника, тем больше увеличивается вероятность его включения во вторичную занятость.

Но как как положение на рынке труда продолжает оставаться неблагоприятным, то все больше и больше работников предприятий соглашаются выходить в вынужденные отпуска и не увольняться со своего места работы.

Нельзя однозначно оценить последствия широкого применения практики неполной занятости на предприятиях. Если говорить о положительных моментах, то можно отметить следующие факты: при использовании неполной занятости происходит постепенный переход от общества «полной и всеобщей» занятости к обществу с безработицей, что, естественно, предотвращает появление хаоса в обществе, как последствия массовых увольнений; наличие формальной связи работника с предприятием дает первому ощущение социальной идентификации, возможность использование социальных связей, благодаря которым он может искать работу и справляться с жизненными трудностями. Однако, по мнению многих исследователей, неполная занятость «подпитывает» консерватизм руководителей в вопросе реструктурирования неэффективного производства; способствует деквалификации работников.

### 2.2.2. Безработица

На современном этапе безработица в России составляет реальную и опасную угрозу нашему обществу.

Такие факторы, как падение объемов производства и инвестиций, отсутствие четкой промышленной политики оказывают негативное влияние (в сторону уменьшения) на общую численность рабочих мест.

Начиная с 1991 года, производство промышленной продукции ежегодно снижалось как минимум на 10-11%, сельскохозяйственной - на 7-8%, платных услуг населению - на 18% и т.д. Экономика, в сегодняшнем состоянии требующая огромного количества инвестиций, получает их в очень недостаточном количестве. Крайне низка инновационная активность на предприятиях страны: разработку и внедрение различных технических новшеств в промышленности осуществляют лишь 5% общего количества предприятий.

Наибольшие потери рабочих мест наблюдаются в машиностроении, легкой промышленности, в сельскохозяйственном секторе и др. С 1992 года по 2001 год численность занятых в промышленности сократилась более чем на 5 млн. человек, в сельском хозяйстве - на 1, в строительстве - на 2,3, в науке - на 1 млн. человек или на 50%. Согласно проведенным исследованиям можно сказать, что в основном отток работников происходил в сферу торговли - около 1,5 млн. человек, в банковскую систему, где к 2001 году количество занятых увеличилось в два раза, но после августовского кризиса примерно 200 тыс. человек, трудившихся в данном секторе, стали безработными. Вдвое по сравнению с уровнем 1992 года увеличились численность аппарата управления, штаты силовых структур.

В настоящее время, согласно данным статистики, около 8,4 млн. человек активно ищут работу, примерно 2 млн. человек считаются безработными. Данную категорию пополняют в первую очередь беженцы, а также женщины, имеющие детей; молодежь; лица предпенсионного возраста; военнослужащие, уволенные из армии и не имеющие никакой гражданской специальности; инвалиды.

Действующее законодательство в данной области не соответствует современной ситуации в экономике и на рынке труда, так как оно не способствует сохранению рабочих мест. Если говорить о системах первичной профессиональной подготовки и повышению квалификации кадров, то их структура и организация также не адаптирована к современным условиям.

Однако определенные подвижки наблюдаются в сфере малого предпринимательства. На данный момент в этом секторе занято около13% экономически активного населения и производится 7% общего объема продукции и услуг.

Необходимо активным образом принимать меры по сокращению масштабов безработицы, максимизации занятости трудоспособного населения.

Немалая роль в решении сложившейся проблемы отводится деятельности профсоюзов, чьи усилия направлены на содействие достижению эффективной и полной занятости, поддержку малого предпринимательства, поддержание баланса между заработной платой и занятостью, профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала и на использование гибких режимов труда

### 2.2.3. Заработная плата

Для большей части экономически активного населения России заработная плата является если не единственным, то важнейшим источником дохода. Данные статистики показывают, что около 60% работающих по найму не имеют другого источника дохода, кроме заработной платы.

Для более объективного анализа современного уровня заработной платы в нашей стране рассмотрим различные ее аспекты, многие из которых имеют чисто российскую специфику.

#### 2.2.3.1. Номинальная и реальная заработная плата

Во время проведения реформ реальная заработная плата работников уменьшилась более чем в два раза при постоянном росте номинальной оплаты труда. Данные, приведенные в табл.2, доказывают существование значительной разницы между изменением (в сторону увеличения) реальной заработной платы и номинальной.

Табл. 2. Динамика номинальной и реальной заработной платы в России (в расчете на одного работника, в %)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| З/П | 1998 г.  к 1997 г. | 1999 г.  к 1998 г. | 2000 г.  к 1999 г. | Декабрь  1999 г. к  декабрю 1998 г. | Декабрь  2000 г. к  декабрю 1999 г. | Январь-октябрь 2001 г. к  январю-октябрю  2000 г. |
| Номинальная  Начисленная среднемесячная з/п | 376 | 214 | 155 | 206 | 124 | 119,5 |
| Реальная  начисленная з/п | 92 | 72 | 105 | 89 | 102 | 103,5 |

К примеру, если начисленная среднемесячная заработная плата в 2000 году составляла примерно 800 тыс. руб. и возросла по сравнению с прошедшим годом в 1,6 раза, если говорить о реальной среднемесячной заработной плате, то она увеличилась лишь на 5%. За 10 месяцев 2001 года темпы роста номинальной и реальной заработной платы по сравнению с тем же периодом предыдущего года были равны соответственно 119,5 и 103,5%. А в 1996-1998 годах динамика з/п была вообще обратной: при росте последней в несколько раз наблюдалось падение реальной з/п на 10-30%.

Если анализировать факторы, приведшие к такому результату, то, наверно, в качестве главной причины значительной разницы уровней номинальной и реальной заработной платы можно выделить либерализацию цен, которая и привела в конечном итоге к крупной диспропорции между ростом заработной платы и изменением ее реального содержания. Данный факт оказал негативное воздействие не только на жизненный уровень населения, но и обусловил тенденцию к обесцениванию рабочей силы.

В условиях рыночной экономики показатель заработной платы является макроэкономической категорией, которая отражает платежеспособный спрос населения, определяющий, в свою очередь, структуру и динамику производства. Значительная разница между уровнем номинальной и реальной заработной платы, падение реальных доходов экономически активного населения ведут к сокращению объемов производства и снижению бюджетных поступлений, что, в свою очередь, ограничивает возможности государства решать задачи инвестиционного и социального плана.

Низкая цена рабочей силы влечет за собой возникновение возможности замещения дорогостоящего оборудования и машин дешевой рабочей силой, что уменьшает стимулы к всякому повышению эффективности производства и его конкурентоспособности на мировом рынке; деградацию системы общего и профессионального образования, так как люди считают бесполезным тратить свое время, усилия для получения профессии, применение которой находится с большим трудом и которая оплачивается впоследствии чрезвычайно низкой заработной платой.

В 2000-2001 годах наметился определенный положительный сдвиг в сторону сближения уровней номинальной и реальной заработной платы, но он был настолько незначительным, что практически никакого действия на реальные доходы экономически активного населения не оказал.

#### 2.2.3.2. Начисленная и выплаченная заработная плата

Вообще принцип оплаты труда работника основывается на следующих взаимоотношениях между работником и работодателем: первый кредитует второго на определенный период времени, поэтому существует разница между документально начисляемой и реально выплачиваемой заработной платой. В каждый данный момент размер начисленной заработной платы превышает уровень реально выплачиваемой, так как погашение задолженности работодателя перед работником происходит в определенные сроки, установленные законом. Естественно, что в период между выплатами долг работодателя постоянно растет, и временное равновесие между начисляемой и реально выплачиваемой заработной платой может наступить только при условии полного погашения задолженности в момент очередной выплаты заработной платы. Однако, как показывает практика, такая нулевая разница достигается чрезвычайно редко.

При нормальном функционировании системы взаиморасчетов данное различие не имеет принципиального значения, так как работодатель выполняет свои финансовые обязательства перед работником. Но как только они нарушаются, а если это еще происходит постоянно, то процесс нарастания долга в виде начисленной, но не выплаченной заработной платы приобретает ярко выраженный хронический характер.

В течение последних лет в России наблюдалась тенденция к росту задолженности по заработной плате. В 2000 году общее число предприятий и организаций, имеющих задолженность по заработной плате увеличилось в 1,4 раза; их количество в производственных отраслях возросло на 18,3%. Наибольшее число предприятий и организаций, имеющих задолженность перед своими работниками наблюдается в социальной сфере: в течение года их число увеличилось на 75% и к концу 2000 года составило 51,5 тыс. Суммарная задолженность в производственной сфере увеличилась в 2,1 раза, в социальной - в 3,2 раза. В 2001 году данная тенденция сохранила свое положение.

Беспрецедентная практика задержек заработной платы стала одной из характерных особенностей состояния экономики России. Она воспринимается общественностью как нарушение прав человека, лишение работника возможности элементарного жизненного обеспечения, так как уровень жизни населения во многом характеризуется не только размером доходов, но и регулярностью их получения.

#### 2.2.3.3. Межотраслевая дифференциация заработной платы

В последние годы в экономике России сформировалось относительно устойчивое распределение отраслей по размерам оплаты труда. Традиционно считается, что выше среднего уровня оплачивается труд в промышленности за счет вклада таких отраслей, как топливная, газовая промышленность; электроэнергетика; а также в строительстве, на транспорте, в аппарате органов управления и т.д. Ниже среднего уровня оплачивается заработная плата в легкой промышленности, лесном хозяйстве, отраслях социальной сферы.

Данные в табл. 3 показывают, что существуют довольно значительные диспропорции в сфере оплаты труда, которые усиливаются из года в год.

Табл. 3. Среднемесячная начисленная заработная плата по основным отраслям экономики (в % к средней по России)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1994 г. | 1995 г. | 1996 г. | 1997 г. | 1998 г. | 1999 г. | 2000 г. |
| Промышленность в целом | 103 | 111 | 118 | 108 | 106 | 117 | 116 |
| электроэнергетика | 121 | 167 | 221 | 210 | 203 | 200 | 201 |
| топливная | 148 | 183 | 290 | 255 | 231 | 254 | 234 |
| в том числе газовая | 183 | 206 | 429 | 402 | 433 | 380 | 372 |
| Сельское хозяйство | 95 | 84 | 67 | 61 | 50 | 46 | 46 |
| Транспорт | 115 | 120 | 146 | 151 | 156 | 159 | 141 |
| Здравоохранение | 67 | 76 | 66 | 76 | 77 | 69 | 70 |
| Образование | 67 | 71 | 61 | 68 | 71 | 62 | 64 |
| Культура и искусство | 62 | 67 | 52 | 62 | 62 | 57 | 62 |
| Наука | 116 | 94 | 64 | 68 | 77 | 75 | 81 |
| Кредитование, финансы, страхование | 135 | 180 | 204 | 243 | 215 | 155 | 192 |
| Аппарат  органов  управления | 120 | 99 | 94 | 115 | 129 | 108 | 120 |

Но нужно заметить, что данное явление является абсолютно нормальным, и оно характерно для экономики любого типа.

Согласно данным статистики межотраслевые различия в уровне о платы труда достигают 6-7 раз. Причем довольно таки значительные разрывы были замечены внутри предприятий между простыми работниками и руководящими органами - в 20-30 раз, а в некоторых случаях даже до 100 и более раз.

В качестве вывода можно сказать, что резко возросшая дифференциация оплаты труда между отраслями, регионами, социальными группами населения свидетельствует о деградации трудового потенциала тех или иных отраслей, так как в них труд оплачивается на уровне или даже ниже прожиточного минимума.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что заработная плата является своеобразным индикатором, отражающим и внутренние проблемы социальной сферы, связанные с обеспечением приемлемых показателей уровня жизни населения, и внешние глобальные экономические характеристики ( в первую очередь поддержание устойчивости воспроизводственного цикла). Именно из-за исключительной важности показателя заработной платы необходимо разработать такие методы государственного регулирования оплаты труда, которые бы давали положительные результаты , были эффективными в условиях рыночной экономики.

**3. Молодёжный рынок труда**

Необходимость рассмотрения в данной работе положения молодежи на российском рынке труда обусловливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, что самое главное, они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие. Молодежь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. Несмотря на актуальность перечисленных проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах.

На молодежный возраст приходятся главные социальные и демографические события в жизненном цикле человека: завершение общего образования, выбор профессии и получение профессиональной подготовки, начало трудовой деятельности, вступление в брак, рождение детей. Эта категория населения развивается на ряд групп, определяющих их положение на рынке труда.

Подростковая группа (молодежь до 18 лет) представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги основным путём. Они вступают на рынок труда, пополняя ряды безработных.

Нынешняя ситуация с подростковой занятостью вызывает большую тревогу. Чаше всего – это самозанятость вроде мойки автомашин и торговли газетами или работа в "теневом" секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. "Макдональдс" и "Русское бистро", естественно, не могут предоставить возможности заработка всем желающим. Поэтому если не решить проблему государственного контроля за занятостью этой молодежной группы, то возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие в основном профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

В 25-29 лет молодые люди, в основном, уже делают профессиональный выбор, имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Важнейшими показателями ситуации на рынке труда являются динамика уровня безработицы, емкость и конъюнктура рынка труда, соотношение спроса и предложения и его структура.

Российская статистика не отражает в полной мере ситуацию на рынке труда, и особенно в его молодежном сегменте. Молодежь реже регистрируется на бирже труда, чем люди в других возрастах. Статистика позволяет оценивать тенденции развития только официальной части открытого рынка труда и преимущественно в государственном секторе. Служба занятости охватывает лишь часть спроса на труд и предложений рабочей силы. В результате не учитывается все многообразие новых явлений в сфере занятости, связанных с особенностями российских рыночных отношений, и в частности скрытая безработица. Если принять во внимание спад производства, то ее можно считать равной 40%, около четверти которой составляет работающая молодёжь.

Для молодых людей скрытая безработица представляет не меньшую опасность, чем зарегистрированная, так как именно они рискуют в первую очередь оказаться за воротами предприятий. Кроме того, вынужденное безделье действует разлагающе на не сформировавшееся сознание. Понятно, что в подобной ситуации большинство молодых людей стремится к стабилизации своего трудового статуса, пытается различными способами избежать возможности потери заработка.

Как показывают исследования, более 50% молодёжи занятой на предприятиях государственного сектора, работает по совместительству, около 25% - подрабатывает в различных альтернативных формах занятости. Молодые люди активно занимаются предпринимательством: около 70-80% регистрируемых предприятий альтернативного сектора экономики организуется людьми 25-30- летнего возраста. Собственное дело имеют 2.5-3.5% общей численности молодёжи.

Снижение общего уровня жизни населения привело к сверх занятости среди учащейся молодежи, вынужденной работать в свободное от учебы время.

Возрастает количество предложений рабочей силы за счет выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений и, в частности профессиональных, приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. "Деньги - любым путем'' - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется четкая тенденция люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

Из-за падения престижа производительного труда для значительной части молодых людей стал характерен социальный пессимизм, они не верят в возможность иметь интересную, содержательную работу, оплачиваемую в соответствии с мерой своего труда на уровне мировых стандартов. Происхо­дят полярные изменения трудовой мотивации. Квалифицированные молодые кадры часто меняют специальность, что в дальнейшем может привести к дисбалансу в профессиональной структуре рабочей силы. Приоритет отдается не содержательному труду на производстве, а труду с низкой интенсивностью, направленному на получение значительной материальной выгоды любым путем. Все это, конечно, не может способствовать подъему экономики страны.

Уменьшение объемов производства, рост числа убыточных предприятий, усиление платежного кризиса оказывают самое негативное влияние на спрос рабочей силы. Повсеместно увеличивается высвобождение работников.

Среди безработных, претендующих на вакантное место, каждый пятый – молодой человек в возрасте 16-29 лет. Отношение числа всех обратившихся в поисках работы в службу занятости к количеству вакансий (конкуренция) составляет почти 17 человек, каждый третий из них - молодой человек в возрасте до 29 лет. Это свидетельствуют о значительном резерве рабочей силы, т.е. потенциале безработицы, в том числе молодежной, который коррелируется с показателем напряженности на рынке безработной молодежи и его официальном уровнем.

В последнее время безработица среди молодежи все больше приобретает застойный характер. Повсеместно наблюдается сокращение емкости официального рынка труда и усиление разбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, что приведет к дальнейшему росту общей безработицы, в том числе молодежной.

Особенности российской безработицы определяются структурно–регрессивным спадом производства при разрушении прежних рынков (экономического пространства) и механизмов функционирования хозяйства и медленном формировании новых рынков и рыночных механизмов регулирования и саморегулирования экономики. Тенденции формирования безработицы закрепляются инвестиционным кризисом.

В результате спада производства во многих отраслях увеличился удельный вес сырьевых отраслей с низкой степенью переработки сырья. Позитивным моментом можно считать устойчивый рост доли отраслей непроизводственной сферы. Возникли новые сектора экономики: банки, страховые, консалтинговые, аудиторские и инвестиционные компании. Здесь особенно быстро увеличивалась численность занятых, причем именно молодых людей.

Положительная реакция молодежи на возможности активного участия в "свободной" экономике налицо: это быстро растущий слой предпринимателей и лиц, занимающихся индивидуально-трудовой деятельностью, более 2/3 из них составляют люди в возрасте 25-30 лет. Однако структурные сдвиги в спросе на рабочую силу являются скорее отражением кризиса в экономике, а не структурной перестройки. И тем не менее рынок трансформирует отраслевую структуру в соответствии со своими потребностями. Стремительно растет спрос рабочей силы в отраслях непроизводственной сферы, особенно в тех, которые быстрее коммерциализировались.

Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и прежде всего, среди молодежи–выпускников общеобразовательных школ, не продолжающих дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация общеобразовательного и профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием национальной экономики, так и с мировыми тенденциями на рынке труда.

В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения, определенной гарантией от безработицы. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом инфраструктуры рынка труда, который поддерживает качественно сбалансированный спрос и предложение труда, во многом определяет эффективность мер по реализации молодежной политики занятости. Вот почему при сокращении подготовки квалифицированных кадров в ПТУ и средних специальных учебных заведениях прием студентов в вузы из года в год увеличивается.

Большое значение имеет развивающаяся в службе занятости система профессионального обучения незанятого населения. Она способствует профессиональной адаптации высвобождаемых работников и незанятого населения, повышению их конкурентоспособности на рынке труда. Профессиональное обучение безработных осуществляется по трем каналам: переподготовка кадров, первоначальное обучение, повышение квалификации.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность общеобразовательной и социальной подготовки работника неизбежно возрастет. Это будет способствовать увеличению занятости молодежи на учебе. Мировой и отечественный опыт подтверждают устойчивую тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего вступления в активную трудовую деятельность. Одновременно изменяются и требования нанимателей к рабочей силе. От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях конкуренции, поэтому в перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы. В противоположном направлении будет действовать фактор роста цены рабочей силы и, в особенности, профессионально подготовленной. Поэтому уровень занятости среди молодежи будет зависеть от общей ситуации на рынке труда. Тем не менее, он будет увеличиваться, хотя, очевидно, и меньшими темпами, чем у зрелых работников.

# 4. Возможная реформа трудовых отношений в РФ

Реформы экономики и общества в России, к сожалению, практически не затронули сферу трудовых отношений. Основным актом, регулирующим ее, является Кодекс законов о труде 1971 года в несколько измененной и дополненной форме. В 1992-2001 годах были приняты некоторые новые законы в этой сфере, но они лишь подвергли незначительным изменениям отношения индивидуального найма (ядра трудовых отношений), а были направлены на деятельность профсоюзов, проблему охраны труда и т.д.

Однако особенно сейчас становится ясным, что отсутствие глубоких реформ в сфере труда является серьезным препятствием на пути становления современной рыночной экономики в России.

Цель реформы трудовых отношений можно определить как:

1. увеличение занятости населения, основываясь на более эффективном размещении и использовании трудовых ресурсов в экономике
2. усиление реальной защиты трудовых и социальных прав работника с учетом интересов работодателя
3. повышение уровня оплаты труда

Реформа трудовых отношений может принести положительный результат при параллельном преобразовании в смежных отраслях. Имеются в виду следующие реформы:

1) Налоговая реформа

Если снизить общий уровень налогов, то это действие может привести к выходу экономических отношений из «тени», которые положительно скажутся на трудовых отношениях. На сегодняшний момент довольно широко развита практика неформальных трудовых отношений из-за превышения более чем в два раза обложения труда над обложением капитала.

1. Пенсионная реформа

Если разработать новую пенсионную систему, которая бы связывала размер пенсии с реальным уровнем трудового дохода работника, то последний бы стремился оформлять свои трудовые отношения и максимально полно учитывать получаемую оплату труда.

1. жилищно-коммунальная реформа

Проведение данной реформы повысит межрегиональную мобильность рабочей силы, которая сегодня снижается перед таким препятствием, как прописка в определенном регионе.

1. реформа бюджетного финансирования отраслей общественного обслуживания

Данное действие может решить проблемы различия в уровнях заработной платы работников бюджетного и небюджетного секторов, задержек с выплатой заработной платы. Эта реформа должна базироваться на переходе от сметного финансирования к финансированию реально оказываемых услуг.

Таким образом, главная задача в настоящее время заключается в том, чтобы максимальным образом приблизить трудовое законодательство к реально существующей ситуации, сформировать предпосылки для полного его соблюдения. Акцент должен быть сделан на генезисе механизмов саморегулирования рынка при необходимом уровне государственного регулирования.

**Заключение**

Проблему развития, поддержания и регулировния российского рынка труда нельзя решить без государственной поддержки. Государство должно стать "катализатором" в сотрудничестве и взаимодействии работодателей, профсоюзов, местных органов власти в обеспечении максимальной и эффективной занятости. Многое можно сделать в рамках предприятий, но при поддержке органов власти. Это - решение проблем излишней рабочей силы путем создания альтернативной занятости, расширение производства предметов потребления, переобучения, помощи высвобождаемым рабочим в создании мелких предприятий или кооперативов, увеличение сроков заблаговременного уведомления рабочих и служащих о предстоящих увольнениях, что, как показывает практика, сокращает период вынужденной безработицы.

Проблемы безработицы можно было бы смягчить и за счет более широкого использования нестандартных видов занятости - частичной, временной, надомничества - создания собственных предприятий лицами, потерявшими работу. Для этого нужно обеспечить необходимые экономические и законодательные условия, а также выполнение тех законодательных актов, которые уже действуют.

Осуществление эффективной и перспективной политики занятости требует прогнозирования основных показателей занятости и развития трудовых ресурсов, развертывания фундаментальных исследований в этой области. Необходимы постоянный контроль и анализ реальной безработицы, которая качественно меняется. Требуется психологическая подготовка людей к этому социальному явлению. Правовая безграмотность большей части населения делает его беззащитным в случае массовых увольнений. Юридическое просвещение, в том числе в отношении прав человека, помощь и консультации всем, оказавшимся без работы, должны стать частью государственной политики.

# Список литературы

1. Четвернина, Л, Лакунина. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления.//Вопросы Экономики.- 2001 г.-№2.-с.115-131.
2. Кабалина, З. Рыжикова. Неполная занятость в России. //Вопросы Экономики.- 2001 г.-№2.-с.131-144.
3. Основные направления реформы трудовых отношений в Российской Федерации.// Вопросы Экономики.- 2000 г.-№2.-с.73-83.
4. Котляр. О понятии рынка труда. //Вопросы экономики.-1999 г.-№1.-с.33-42.
5. Сабирьянова. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда. //Вопросы экономики.-1999 г.-№1.-с.42-59.
6. Меньшикова. Заработная плата или «пособие по труду»?.//Вопросы экономики.-1999 г.-№1.-с.73-81.
7. Четвернина. Особенности российского рынка труда в середине 90-х годов.//Человек и труд.-1998 г.-№7.-с.48-52.
8. Четвернина. Особенности российского рынка труда в середине 90-х годов.//Человек и труд.-1998 г.-№11.-с.49-52.
9. Костин. По поводу некоторых понятий теории рынка труда.//Человек и труд.- 2001 г.-№12.-с.33-37.

### 