Вариант 0.

**Рынок труда и управление занятостью**

1. Общая структура рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда.

2. Активная и пассивная политика на рынке труда.

3. Анализ современной ситуации на российском рынке труда.

**1 Общая структура рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда.**

 Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя в условиях развитой рыночной экономики следующие элементы: принципы государственной политики в области занятости и безработицы; систему подготовки кадров; систему найма, контрактную систему; фонд поддержки безработных; систему переподготовки и переквалификации; биржи труда; правовое регулирование занятости.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли - продажи. Продавцы - это работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду), а покупатели - это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

 Национальный рынок труда охватывает все общественное производство - через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально - квалификационного состава, но и определенных культурных и этико - трудовых достоинств, адекватных требованиям экономики.

На рынке труда реализуется возможность:

- свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности, поощеряемого приоритетными предложениями (уровень оплаты труда, возможности реализации творческих замыслов и т. д.);

- найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства, защищающего интересы граждан в плане гарантий занятости, условий труда, его оплаты;

- независимой и вместе с тем экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами, которой обычно сопутствует улучшение условий жизни и трудовой деятельности, чему способствует наличие высокоразвитых, повсеместно доступных населению рынков высококачественного жилья, потребительских товаров культурных и духовных ценностей;

- свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума зарплаты, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Важными характеристиками рынка труда являются его гибкость и сегментированность. Они позволяют проанализировать причины и факторы, влияющие как положительно, так и отрицательно на мобильность рабочей силы на рынке труда.

Сегментация рынка труда - это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Изучение сегментированности рынка труда привело к созданию теории двойственности рынка труда, в которой предполагается разделение рынка труда на две части: первичный и вторичный рынки.

Первичный рынок труда - это рынок, на котором присутствуют "хорошие" работы. Работа на первичном рынке труда - это виды работ, в большей степени характерные для внутреннего (внутрифирменного) рынка труда.

Вторичный рынок труда - это рынок, где присутствуют "плохие" работы, которые характеризуются чертами, прямо противоположными первичным рынкам труда. На вторичном рынке труда, во-первых, велика текучесть кадров и нестабильна занятость; во-вторых, низки уровни заработной платы; в-третьих, практически не существует продвижения по служебной лестнице, за исключением отдельных ограниченных случаев; в-четвертых, технология производства примитивна и трудоемка; в-пятых, отсутствуют профсоюзы.

Если процессы, вызывающие сегментированность рынка труда, препятствуют мобильности рабочей силы, то процессы, повышающие **гибкость рынка труда,** наоборот, увеличивают мобильность на нем.

Простая и наиболее очевидная форма гибкости - это количественная гибкость, выражающаяся в изменении количества занятых или уровня заработной платы в ответ на изменение экономической конъюнктуры. Этот вид гибкости был всегда присущ рынку труда.

Реорганизация рабочего времени заключается, с одной стороны, во внедрении гибких режимов труда в соответствии с необходимостью более полного использования производственных мощностей или приспосабливания к сезонным колебаниям спроса. С другой стороны, для решения проблем занятости в ряде стран практиковалось сокращение рабочего времени и ограничение сверхурочных работ. Повышение гибкости рабочего времени может быть также связано с гибкими пенсионными планами, созданием стимулов и законодательных возможностей для более раннего выхода на пенсию.

Повышение гибкости в вопросах найма и увольнения в основном связано с ограничением срока действия трудового контракта, применением краткосрочных трудовых договоров и ослаблением институциональных барьеров при увольнении (согласование с профсоюзами, с органами трудовой инспекции, занятости и т.д.) или избавлением от них.

**2. Активная и пассивная политика на рынке труда.**

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда. В этом случае формируется своего рода "рыночный" государственный патернализм как форма проявления вышеназванного патернализма в социально-трудовых отношениях.

Государство предоставляет всем участникам рынка труда определенные гарантии: работникам - сохранение рабочего места, выплату заработной платы и пособий, социальное страхование, пенсии и т.д.; работодателям - спрос на запланированный объем выпущенной продукции, предоставление сырья и материалов, устойчивые цены и целевое финансирование. Эти гарантии позволяют контрагентам чувствовать себя социально защищенными при любых рыночных катаклизмах, но жесткость накладываемых государством финансовых рамок функционирования работника и работодателя ограничивает стимулы к личной инициативе, поиску наиболее эффективных сфер применения труда, повышению производительности, выявлению внутренних резервов самообеспечения, то есть формирует пассивность в социально-трудовых отношениях.

В пассивную политику регулирования рынка труда принято включать следующие меры: регистрация ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п.

Активная политика на рынке труда, как показано выше, нацелена на повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности и исходит из того, что здоровый человек должен самостоятельно заработать средства для обеспечения своей семьи, это его долг, ответственность за уровень благосостояния его семьи лежит на нем самом, а государство - лишь посредник, предоставляющий ему возможность занятости.

На разработку и осуществление активной политики на рынке труда решающее влияние оказывают три важнейшие группы факторов:

1) международные трудовые нормы, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей и обращения, свобода объединения и пр.;

2) сложившийся тип социально-трудовых отношений (в российской действительности это трипартизм), поскольку широко признается тот факт, что любая политика, в том числе и активная политика на рынке труда, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка предпринимателей, трудящихся и других заинтересованных социальных групп, представляющих, например, безработных:

3) разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри стран.

Активная политика на рынке труда по форме - это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активному труду и включающих:

- помощь при трудоустройстве,

- содействие в профессиональной переподготовке,

- развитие самозанятости,

- профессиональное консультирование и др.

**3. Анализ современной ситуации на российском рынке труда.**

Положение на рынке труда Российской Федерации является результатом объективной логики развития общества в условиях макроэкономической трансформации. В результате происходивших на протяжении 90-х годов социально-демографических процессов трудоспособное население в стране выросло приблизительно на 0,6 млн., а экономически активное население сократилось на 3,2 млн. человек (4,2%).

Основное сокращение экономически активного населения произошло в первой половине 90-х годов. После 1995 г. его численность стабилизировалась. К началу 2000-х гг. число экономически активного населения достигло 73,8 млн. человек и составляет почти половину общей численности населения страны. Сокращение числа экономически активного населения при росте трудоспособного населения свидетельствует о наличии негативных явлений: существовании теневой экономики и несоответствии официально регистрируемой и реальной безработицы.

Среди трудоспособного населения нашей страны достаточно высока доля молодых людей, которая составляет приблизительно 37% (в российских регионах её численность колеблется от 30 до 50%).

Россия является страной, принимающей мигрирующую зарубежную рабочую силу. В последние годы эта проблема очень сильно обострилась, вследствие неконтролируемости потока нелегальных мигрантов, оценки их количества не поддаются расчетам. Более половины зарубежных рабочих заняты в строительстве и около 9% в промышленности, сельском хозяйстве и торговле. В целом миграционные потоки из-за рубежа оказывают существенного влияния на ситуацию на рынке труда, не в лучшую сторону.

Происшедшие в 90-е годы структурные изменения занятости населения свидетельствуют об изменении характера экономического развития страны. В отличие от общемировой тенденции снижения доли сельского хозяйства в общей занятости, в России она фактически возросла на 1-2%. Эти показатели еще больше возрастут при учете уровня нелегальной занятости. Из-за упавшего спроса на рабочую силу на местных рынках труда многие уволенные рабочие были вынуждены вести подсобное хозяйство, а некоторые семьи, имеющие участок земли, выращивать продукты для себя и на продажу.

Произошел значительный рост занятости в финансовом секторе и государственных административных структурах. Возросла на 5-6% в структуре общей занятости доля предоставления услуг.

К 2007 г. наиболее высокая доля принятых работников (25-29%) приходится на предприятия и организации строительства, жилищно-коммунального хозяйства и торговли. Самая низкая доля принятых была отмечена в сферах образования, науки, страхования и пенсионного обеспечения. Это связано с низким уровнем заработной платы в данных отраслях.

Наиболее высокий уровень заработной платы остается у работников топливно-энергетической отрасли. Самый низкий уровень заработков в сферах науки и образования, культуры и искусства.

Сохраняется значительная разница в уровне оплаты труда между российскими регионами. По заключению экспертов ООН заработная плата в размере менее 3 долл. США в час ведет к разрушению трудового потенциала экономики. В России этот показатель значительно ниже данной нормы. Среднемесячная начисленная заработная плата находится в пределах 50-60 долл. США. Низкие зарплаты оказывают отрицательное влияние на мотивацию рабочих и трудовую дисциплину, ведут к дальнейшему спаду производства. Одновременно, они не подталкивают руководство к изменению структуры своего предприятия, повышению эффективности производства и перераспределению рабочих для повышения производительности труда. Это означает, что зарплата в большой степени утратила свою экономическую функцию. Низкий уровень оплаты труда в Российской Федерации является фактором, сдерживающим экономическое развитие. Современная политика оплаты труда стимулирует переток рабочей силы из обрабатывающих в добывающие отрасли промышленности, консервирует технологическую отсталость и усиливает тенденцию превращения России в сырьевую базу высокоразвитых стран.

Снижение задолженности по выплате зарплаты можно рассматривать как формирование позитивной тенденции в экономической политике. Но, следует иметь ввиду, что данная проблема продолжает все еще сохранять свою социальную остроту. Происшедшее в 90-е годы сокращение количества занятого населения было обусловлено значительным спадом производства.

Непропорциональное сокращение занятости населения и падения уровня производства дает возможность также предположить, что производство стало более трудоемким, тогда как производительность труда резко упала. Иначе говоря, возможно вытеснение «живым», низкоквалифицированным трудом высокотехнологичных операций.

В начале экономической трансформации в России зарегистрированная безработица не имела существенных значений. Со временем этот показатель значительно увеличился. Одним из следствий скрытой безработицы является снижение реальной заработной платы, что влияет на уровень покупательского спроса населения. Низкий покупательский спрос сокращает сегменты рынков сбыта готовой продукции российских предприятий. Отсутствие сбыта готовой продукции ведет к дальнейшему сокращению производства, банкротству предприятий и росту уже явной безработицы. Кроме того, низкие зарплаты вынуждают людей покупать более дешевые товары и услуги на «черном рынке». Это вносит вклад в растущую делегализацию производства, распределения и потребления, увеличивая невзимаемость налогов с доходов, потребления, импорта и производства. Дефицит бюджетных средств ограничивает возможности создания новых рабочих мест. В итоге возникает своеобразный мультипликационный эффект в сфере занятости. Искусственное сдерживание официально регистрируемой безработицы ведет к росту скрытой безработицы, которая, воздействуя на рыночные механизмы, стимулирует дальнейшее увеличение незанятого населения.

Массовая незанятость влечет за собой застойную безработицу, которая расширяет свою сферу. Почти каждый четвертый безработный не может найти работу 8 и более месяцев, а каждый десятый – более года. Это существенно превышает аналогичный показатель в странах с переходной экономикой.

Наибольшие сложности с трудоустройством испытывают многодетные матери и женщины, имеющие малолетних детей, молодые специалисты, лица предпенсионного возраста и др.

В связи со значительным числом высвобождаемых граждан и безработных, их массовыми обращениями в службы занятости все большие масштабы приобретают конфликтные ситуации в сфере занятости. Наиболее распространенными являются споры в связи с отказом службы занятости в признании граждан безработными, выплатой пособия по безработице, выплатой стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости с предоставлением льгот и компенсаций высвобождаемым из организаций работникам. Немало конфликтов возникает с работодателями при ликвидации предприятий, сокращении численности, расторжении трудового договора.

**Список литературы**

1. Войтов А. Г. Экономика. Общий курс. (Фундаментальная теория экономики): Учебник. − 8‑е перераб. и доп. − М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2003.
2. Ермишин П.Г. Основы экономической теории. – М.,2000.
3. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: ГУ ВШЭ, 2001
4. Колосницына М.Г. Экономика труда. М.: 2003.