**План:**

**Введение** 3

**1.Основные экономические теории, модели рынка труда 4**

1.1. Понятие рынка труда 4

1.2. Основные экономические теории рынка труда 6

1.3. Классическая модель рынка труда 9

1.4. Кейнсианская модель рынка труда 11

**2. Рынок труда в России 16**

2.1. Особенности Российского рынка труда 16

2.2. Ситуация на рынке труда 21

2.3.Безработица 26

2.4. Пути решения проблем Российского рынка труда 29

**Заключение** 34

**Список использованной литературы** 35

**Введение.**

Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Долгое время считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население по принципу “кто не работает, тот не ест”. Всеобщая обязательность труда и приоритет общественного над личным определяли социальный климат советского общества в течение десятилетий.

Но и тогда реалии жизни вступали в противоречие с господствующей философией всеобщности труда. Об этом свидетельствовало наличие трудоизбыточных районов, прежде всего в республиках Средней Азии и Закавказья. Наряду с вынужденной незанятостью в одних регионах существовала сверхзанятость в других. Это касалось европейской части РСФСР и республик Прибалтики.

Переход к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности. В результате неизбежно высвобождение работников с предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям и пополнение ими уже и без того многочисленной армии безработных. Однако рассматривать безработицу как явление переходного периода ошибочно. Она связана и с экономическим развитием, и с изменением потребности в рабочей силе и социальном статусе самого работника.

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

**1.Основные экономические теории, модели рынка труда.**

**1.1. Понятие рынка труда.**

Рыночная система представляет собой совокупность взаимосвязанных рынков, которые охватывают различные сферы человеческой деятельности. Эти рынки взаимодействуют между собой на основе цен, которые формируются на них под воздействием спроса и предложения, конкуренции и т.д. Рыночные цены являются той информацией, что позволяет поставщикам и потребителям ресурсов принимать необходимые экономические решения и согласовывать их.

Составляющими рыночной системы являются: рынок товаров (сырья, материалов, топлива, готовых изделий, проектных работ, научных исследований, услуг, жилья), рынок капитала (инвестиций, ценных бумаг, денег (кредитов)) и рынок труда.

Рынок труда - это, прежде всего, система общественных отношений, связанных с куплей и продажей товара «рабочая сила». Кроме того, рынок труда является сферой трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу. Его можно трактовать и как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения.

Для нормального функционирования рынка труда важно, чтобы собственник рабочей силы был вправе решать вопросы об участии или неучастии в общественном труде, самостоятельно выбирать сферу труда в любом секторе экономики (по признаку собственности), территориальное место приложения труда.

Формирование рынка труда связано с появлением экономических, социальных и юридических предпосылок, без которых рыночные отношения были б невозможны или возможны в усеченном виде.

Экономическими предпосылками рынка труда являются:

* экономическая свобода, в основе которой лежит право частной собственности на средства производства, в т.ч. на землю.
* Свобода труда (запрет принудительного труда(за исключением случаев, когда человек осужден к лишению свободы))
* свобода предпринимательской деятельности.

Социальные предпосылки рынка труда заключаются в наличии социального неравенства между людьми и уровню доходов, состоянию здоровья, составу семьи, опыту работы и стажу.

Юридические предпосылки состоят в наличии системы законов, которые обеспечивают экономические свободы и соц. зациту населению страны.

В России юридические предпосылки рынка труда определены прежде всего Конституцией РФ (Декабрь 1993 г), в ст. 7-ой сказано, что РФ- социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Для обеспечения конституционных прав и гарантий в России приняты кодекса законов и федеральные законы, детально регламентирующие и раскрывающие права и обязанности граждан и разных орган ов управления. Среди них:

* Трудовой кодекс Российской Федерации. (Принят в декабре 2001 г., введен в действие с 1 февраля 2002 г.), в котором изложены принципы и правила регулирования трудовых отношений, в частности социального партнерства в сфере труда;
* Гражданский кодекс Российской Федерации, в котором, в частности, определены организационно-правовые формы предпринимательской деятельности;
* Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации). Федеральные законы от 21 декабря 2005 г. №207-Ф3 «О коллективных договорах и соглашениях), от 12 января 1996 г. № 10Ф3 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп.)) рассматривают и определяют многие положения, связанные с функционированием рынка труда.[1](%22%20%5Cl%20%22sdfootnote1sym)

**1.2. Основные экономические теории рынка труда.**

Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяются четыре концептуальных подхода к теории рынка труда:

1. Классическая теория рынка труда исходит из того, что полная занятость есть норма рыночной экономики и поэтому государство не должно вмешиваться в проблемы рынка труда. Эта концепция основана на постулатах классической политической экономии. Сторонники данного подхода (Д. Рикардо, Дж. Милль, А. Маршалл, А. Пигу и др.) полагают, что общее перепроизводство невозможно, ибо предложение порождает спрос. В качестве регулятора рынка труда могут успешно использоваться цена и заработная плата, которые, инициируя сокращение расходов, предотвратят уменьшение реального объема выпуска, занятости и доходов. Приверженцы этой концепции считают, что конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу, а изменения процентной ставки, эластичность соотношения цен и заработной платы обеспечивают полную занятость трудоспособного населения в народном хозяйстве. Согласно взглядам классиков, государственное вмешательство в экономику и в проблемы рынка труда не только не нужно, но и вредно.

2. Неоклассическая теория рынка труда объясняет функционирование рынка труда несколько иначе, чем классики. В соответствии с неоклассической концепцией рынок труда действует на основе ценового равновесия, а главным регулятором рынка труда выступает цена рабочей силы.

Сторонники этой концепции (Дж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл и др.) утверждают, что безработица является добровольной, а причину безработицы усматривают в отказе работников трудиться за меньшую заработную плату. Приверженцы этого похода считают, что спрос и предложение ресурсов труда обеспечиваются посредством регулирования цены труда, позволяющего достигать равновесного состояния спроса и предложения, что цена труда гибко реагирует на спрос рынка рабочей силы. Неоклассики отрицательно относятся к установлению государством минимальной заработной платы, к профсоюзам, они трактуют это как «несовершенство» рынка.

3. Кейнсианская теория рынка труда исходит из того, что решение проблем рынка труда нужно искать не на стороне предложения, а на стороне эффективного спроса. Проблема занятости была исходным пунктом макроэкономического анализа. По Кейнсу, уровень занятости определяется динамикой эффективного спроса, который, в свою очередь, складывается из ожидаемых расходов на потребление и предполагаемых инвестиций.

Согласно концепции рынка труда Кейнса, суть государственного регулирования заключается в том, чтобы переместить уровень равновесия на уровень полной занятости, под которой понимается так называемый нормальный уровень безработицы (от 3 до 7 % общей численности рабочей силы). Решающим фактором увеличения занятости, по Кейнсу, является повышение нормы накопления. Следовательно, государство выступает основным стимулятором роста занятости населения.

Кейнсианская концепция рынка труда утверждает, что рынок труда находится в состоянии перманентного неравновесия, поэтому, согласно этому подходу, не существуетмеханизма, который бы обеспечивал полную занятость. Причем, как полагают сторонники этой концепции (Дж. Кейнс, Р. Гордон и др.), полная занятость является случайной,но не закономерной. Сторонники этого концептуального подхода выступают за государственное регулирование рынка труда посредством увеличения либо уменьшения совокупного спроса, что предотвратит неравновесное состояние рынка труда. Приверженцы этой концепции отрицают возможность влияния на рынок труда посредством изменения процентной ставки и эластичности соотношения цен и заработной платы. Согласно взглядам кейнсианцев, цена рабочей силы — жестко фиксированная величина и в сущности не изменяется, в частности в сторону понижения, а цена труда не выступает регулятором рынка труда. По их мнению, спрос на рабочую силу регулируется не изменениями рыночных цен на трудовые услуги, а совокупным спросом либо объемом выпуска продукци.

4. Монетаристская теория рынка труда исходит из того, что рыночная экономика характеризуется устойчивостью и способна к саморегулированию. Наличие определенных диспропорций монетаристы определяют причинами внешнего вмешательства. Эта концепция отрицает государственное вмешательство в экономику, поскольку, как утверждают они, оно нарушает экономическое развитие.

Монетаристская концепция рынка труда исходит из того, что обеспечить занятость можно посредством проведения денежно-кредитной политики. С целью установления равновесия на рынке труда монетаристы предлагают использовать учетную ставку Центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах Центрального банка.

Основными представителями этого направления теории рынка труда являются М. Фридмен, Ф. Кейген, Д. Майзелман, К. Бруннер, А. Мельтцер и др. Они выступают против установления государством минимальной заработной платы, укрепления позиций профсоюзов. Отсутствие информации о наличии вакантных рабочих мест и безработных, которое, по их мнению, углубляет неравновесное состояние рынка труда, рассматривают как отрицательные факторы рынка труда. Монетаристы считают, что в любой момент существует определенный уровень безработицы (имеет свойство совместимости с равновесием уровня реальной заработной платы), который

они именуют «естественной нормой безработицы», отклонения от него могут наблюдаться лишь в коротком периоде времени. Поэтому проблемы рынка труда — это проблемы борьбы с отклонениями уровня безработицы от ее естественной нормы.

Каждая из названных теорий имеет свои достоинства и недостатки. В современной практике того или иного государства можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму.

**1.3. Классическая модель рынка труда.**

Классическая модель рынка труда – это экономическая теория, утверждающая, что полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства. Классическая модель основывается на принципе саморегулирования рынка труда. Представителями этой модели являются Д. Риккардо, Милль, Маршалл, Пигу.

Классическая теория занятости приходит к выводу, что экономика проявляет тенденцию к полному использованию своих ресурсов и осуществляет выпуск продукции, соответствующий полной занятости; это заключение основывается на законе Сэя (сам процесс производства товаров создаёт доход, в точности равный стоимости произведённых товаров) и на предположении, что цена и зарплата эластичны. И поскольку классические экономисты считали, что капитализм автоматически поддерживает уровень производства продукции, соответствующий полной занятости, они не видели необходимости правительственного вмешательства в функционирование экономики.

Классическая модель конкурентного рынка труда строится на следующих основных принципах: большое число работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд; большое число работников, являющихся носителями рабочей силы и выражающих предложение. Поведение субъектов на рынке труда рационально, обусловлено достижением собственных интересов и выгод. Для них нет жестких ограничений по свободному передвижению на рынке труда. Рабочие места, предлагаемые работодателями, и рабочая сила, предлагаемая работниками, однородны. Количество и объем занятости измеряется численностью работников.

Рынок труда характеризуется совершенной конкуренцией, реализуемой через механизм гибких рыночных цен, когда ни отдельные работодатели, ни отдельные работники не могут влиять на рыночную ситуацию в целом; равновесные ставки заработной платы не зависят от поведения отдельных фирм или групп работников, а определяются общей конъюнктурой, т.е. общим взаимодействием всех участников рыночного процесса.

|  |  |
| --- | --- |
| Рисунок 1. Классическая модель рынка труда. | Классическая модель рынка труда имеет следующий вид (рис.1). На конкурентном рынке труда кривая спроса на труд имеет отрицательный угол наклона: с ростом общего уровня заработной платы спрос на труд падает. Кривая предложения труда имеет положительный угол наклона, с ростом общего уровня заработной платы предложение труда увеличивается.Горизонтальная ось –  |

это численность занятых F, вертикальная – заработная плата W.

Спрос на рабочую силу определяется потребностями работодателей в найме определенного количества работников необходимой квалификации для производства товаров и услуг с учетом совокупного спроса. Предложение рабочей силы определяется потребностями людей трудо- способного возраста в нормальном воспроизводстве своих способностей и поддержании достаточного уровня благосостояния с учетом совокупного экономического предложения. Как спрос, так и предложение формируется под воздействием различных факторов:сложившегося уровня цен, издержек, заработной платы,производительности труда, числен- ности населения, квалификационно – профессионального состава работников, кредитно – финан-совой, налоговой, законодательной системы, деятельности проф-союзов, культурных, религиозных и других организаций.

В точке пересечения D и S устанавливается равновесная цена за труд (зарплата, W0) и определенный уровень занятости (Е0). При данном уровне заработной платы в экономике наблюдается полная занятость – спрос на труд равен предложению труда. Если уровень заработной платы повысится (с W0 до W1), то величина предложения возрастет, т.к. на рынке появится дополнительное число лиц, ранее соглашавшихся работать за заработную плату W0. Спрос на труд сократится, возрастет безработица. Если уровень заработной платы снизится до W2, работодателям становится выгодно нанимать дополнительных работников, что увеличивает спрос на труд. Предложение сократится в результате того, что часть работников уйдет с рынка из-за низкой заработной платы. В результате этого спрос превысит предложение и возникнет дефицит рабочей силы.

В условиях совершенной конкуренции и рыночной гибкости ставок заработной платы отклонение заработной платы от равновесного уровня не может продолжаться долго. Рост заработной платы относительно равновесного уровня вызывает сокращение спроса на труд со стороны фирм и одновременно увеличение предложения труда со стороны работников. В результате этого возникает избыток предложения труда – возникающая при этом безработица оказывает давление на заработную плату в сторону ее понижения до равновесного уровня. В случае если заработная плата опускается ниже этого уровня, разворачивается противоположный процесс. В конечном итоге конкурентный рынок труда характеризуется общим равновесием спроса на труд и равновесным уровнем заработной платы.

**1.4. Кейнсианская модель рынка труда.**

Кейнсианское направление рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. Основные параметры занятости – уровень занятости и безработицы, спрос на труд, уровень реальной заработной платы – устанавливаются не на рынке труда, а определяются размером эффективного спроса на рынке потребительских и инвестиционных товаров и услуг. На рынке труда формируется лишь уровень заработной платы и зависящая от него величина предложения труда. Однако предложение труда не играет ведущей роли в формировании фактической занятости, а характеризует только ее максимально возможный уровень при данном размере заработной платы. Спрос на рабочую силу регулируется совокупным спросом, объемами инвестиций и производства. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, ликвидировать который могут экспансионистские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования. Государство, воздействуя на совокупный спрос в сторону его увеличения, способствует увеличению спроса на труд, что ведет к увеличению занятости и снижению безработицы.

В рамках кейнсианской концепции на занятость влияет не только совокупный спрос, но и то, как распределяется увеличение общего спроса между разными отраслями, т. е. структура совокупного спроса. Эффективное средство обеспечения достаточного уровня занятости – это расширение инвестиционной деятельности государства, обеспечение им оптимальных размеров инвестиций с учетом конкретных условий экономического развития. Кейнсианская модель основывается на государственном вмешательстве в управление макроэкономическими процессами, а механизм ее реализации базируется на закономерностях и явлениях психологического характера (склонность к потреблению, склонность к сбережению, побуждение к инвестициям), а также на мультипликативной связи между главными экономическими показателями.

Поскольку в кейнсианской концепции на всех рынках несовершенная конкуренция, то цены негибкие, они жесткие (rigid) или, по терминологии Кейнса, липкие (sticky), т.е. залипающие на определенном уровне и не изменяющиеся в течение определенного периода времени. Например, на рынке труда жесткость (липкость) цены труда (номинальной ставки заработной платы) обусловлена тем, что:

а) действует контрактная система: контракт подписывается на срок от одного года до трех, и в течение этого периода номинальная ставка заработной платы, оговоренная в контракте, меняться не может;

б) действуют профсоюзы, которые подписывают коллективные договоры с предпринимателями, оговаривая определенную величину номинальной ставки заработной платы, ниже которой предприниматели не имеют право нанимать рабочих (поэтому ставка заработной платы не может быть изменена до тех пор, пока условия коллективного договора не будут пересмотрены);

в) государство устанавливает минимум заработной платы, и предприниматели не имеют право нанимать рабочих по ставке, ниже минимальной.

|  |  |
| --- | --- |
| Рисунок 2. Модель формирования спроса на труд в кейнсианской концепции занятости | В кейнсианской модели рынок труда занимает подчиненное положение. Согласно кейнсианской концепции предприниматели предъявляют спрос на такое количество труда, которое позволит им осуществить предложение благ в размере, необходимом для удовлетворения эффективного спроса, который Кейнс определил как фактически реализуемое при  |

данном уровне цен значение совокупного спроса. То есть спрос на труд есть функция от эффективного спроса на блага. ND=f(y,+).

В первом квадранте (рис. 2) определяется величина эффективного спроса - у'. Величина эффективного спроса проецируется на график производственной функции короткого периода y(N), в результате определяется спрос на труд в размере N0. Проекция найденного значения спроса на труд на график предельной производи тельности определяет цену, по которой предприниматели согласны приобрести количество труда N0, то есть ставку номинальной зарплаты – W0.

Изменение ставки заработной платы оказывает влияние на величину спроса на труд, но в пределах, устанавливаемых объемом эффективного спроса.

В случае снижения ставки зарплаты ниже W0 предприниматели все равно не смогут нанять работников больше, чем N0, так как иначе предложение благ превысит эффективный спрос, и на рынке благ образуется избыток.

В случае, если ставка зарплаты превысит значение W0, предприниматели сократят спрос на труд, однако, заметим, это потребует и корректировки условий равновесия на других рынках.

Поэтому график функции спроса на труд не совпадает с графиком предельной производительности, а представляет собой ломаную линию A-B-N0.

Функция же предельной производительности используется для определения максимальной цены, по которой предприниматели согласны покупать труд:

WD=P(dy/dN)

В нашем примере это ставка номинальной зарплаты W0. Таким образом, рост номинальной зарплаты выше W0 приводит к сокращению спроса на труд, однако повысить спрос на труд может только рост эффективного спроса на блага.

Предложение труда в кейнсианской концепции находится в прямой зависимости от ставки номинальной зарплаты.

NS = f(W, +).

Зависимость предложения труда от номинальной, а не реальной ставки заработной платы в кейнсианской концепции объясняется жесткостью номинальной зарплаты и денежными иллюзиями, которым подвергнуты экономические субъекты.

Следует также упомянуть, что по мнению кейнсианцев снижение реальной зарплаты вследствие роста цен не вызывает снижения предложения труда, так как в силу тех же денежных иллюзий субъекты ориентируются на номинальную ставку зарплаты.

В силу специфики кейнсианской функции спроса на труд равновесие на рынке труда устанавливается, как правило, при наличии безработицы. Однако условием равновесия на рынке труда является не соответствие функций спроса и предложения труда, а возможность нанять количество труда, необходимое для производства благ в размере, соответствующем эффективному спросу.

|  |  |
| --- | --- |
| Рисунок 3. Равновесие на рынке труда в кейнсианской концепции. | Если цена предложения труда не превышает цену спроса на труд, то на рынке труда устанавливается равновесие: WD>WS (1)Спрос на труд в размере N0 определен в соответствии с величиной эффективного спроса. W0 — установленная предпринимателями максимальная ставка номинальной зарплаты, по которой они согласны нанять работников в количестве N0. |

Предложение же труда при ставке зарплаты W0 составляет N2, то есть на рынке труда имеет место безработица в размере (N2 – N0). Но так как занятость в размере N0 со стороны предложения труда будет обеспечена и при более низкой ставке зарплаты, чем W0, то есть условие неравенства выполняется, то на рынке труда наблюдается равновесие.

Равновесие может установиться и в условиях полной занятости, но как частный случай. Так, если величина эффективного спроса соответствует значению национального дохода полной занятости (у' = уF), а цена предложения труда не превышает цену спроса на труд, то есть если кривая предложения труда находится не выше положения NS' (рис. 3), то равновесие на рынке труда установится в условиях полной занятости.

Если же цена предложения труда превысит цену спроса на труд, то есть если кривая предложения труда сместится в положение NS", то достижение полной занятости невозможно, более того, в этом случае проблематичным становится и достижение равновесия на рынке труда, так как не выполняется условие неравенства.

Таким образом, кейнсианская трактовка функционирования рынка труда подчеркивает его подчиненное положение в системе национальных рынков и отражает его внутреннюю нестабильность.

**2. Рынок труда в России.**

**2.1. Особенности Российского рынка труда.**

Рассмотрим несколько особенностей рынка труда в России:

1. Современный рынок руда в России неоднороден. Он представляет собой многослойную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, несущими разную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся. По этим признакам российский рынок труда можно подразделить на "открытый" и "скрытый".Открытый рынок труда в свою очередь представлен официально организованной и неофициальной (по преимуществу) частями.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, все вакантные рабочие места и должности, а также ученические места в государственном и негосударственном секторах.

Официальная часть открытого рынка включает в себя рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в федеральной службе занятости, и ученические места в системе профессионального образования. Неофициальная часть открытого рынка аккумулирует ту часть спроса на труд, учебные места, которые неопосредуются услугами органов трудоустройства и учебных структур профессионального образования. Их согласование осуществляется на основе прямых контактов с работодателями, а также опосредуется различного рода посредниками негосударственными структурами, осуществляющими подбор подходящей работы, подготовку, повышение квалификации и овладение дефицитными новыми профессиями.

Скрытый рынок труда образуют работники, сохраняющие статус занятых, но имеющие в ближайшей перспективе достаточно высокую долю вероятности потерять работу - на условиях договора или контракта.

2. Россия по многим исходным параметрам рыночной экономики существенно отличается от индустриально развитых стран Запада и Востока, на опыт которых в области регулирования процессов занятости и рынка труда принято сейчас опираться при выборе ориентиров социально-экономической политики, модели рынка труда и принципов перестройки общественной организации труда и занятости.

Россия имеет огромную по протяженности и разнообразную по природно-климатическим условиям территорию при значительно менее развитой, чем в индустриально развитых странах, и более отсталую по показателям эффективности и качества систему транспорта, связи и информации, которая не соответствует требованиям цивилизованного рыночного хозяйства, законам бизнеса, нуждается в коренном перевооружении на новой технической основе и крупномасштабных финансовых инъекциях.

3. Российский рынок труда формируется в условиях, когда важнейшие элементы его самонастройки - цена рабочей силы, уровень душевого потребления населения - не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что уже изначально деформирует такие важные компоненты рынка труда как спрос и предложное. Активизация экономической реформы в России, сопровождающаяся изменением уровня и механизма финансирования затрат на воспроизводство трудовых ресурсов, переход к свободному ценообразованию, рост инфляции и т.д. привели к еще большему отрыву цены рабочей силы от ее стоимости, что имеет своим следствием дальнейшее снижение роли механизма самонастройки, основанного на стоимостных отношениях в организации рыночной среды.

Следует особо подчеркнуть, что падение жизненного уровня увеличило потребность населения в рабочих местах. В результате "давление" трудового потенциала на рынок труда в последние годы имело тенденцию к росту.

4. Рынок труда в России еще до сих пор функционирует в условиях независимости института социального партнерства, который только зарождается и охватывает не все уровни. Это крайне затрудняет выработку политики солидарности и согласия в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов, налоговой системы с учетом интересов разных субъектов рынка труда, существенно снижает роль этого инструмента регулирования в становлении рыночного механизма распределения и перераспределения рабочей силы, основанного на стоимостных отношениях.

5. Российский рынок плохо организован. Отсутствует адекватная его природе инфраструктура, призванная:

-подготовить работодателя и работника к установлению контакта, оказывать всестороннюю помощь в их взаимодействии с целью максимально возможного сокращения разрыва между спросом и предложением рабочей силы;

-осуществлять привентивную работу по содействию занятости для предотвращения "перегрева" свободного рынка труда;

- координировать деятельность властных структур, систем занятости, образования и социальной защиты, общественных организаций и объединений работодателей;

-Отсутствует достаточная по степени охвата и качеству показателей информация о спросе на рабочую силу, необходимая для организации работы по обеспечению занятости населения в рамках официального рынка труда.

6. В формировании трудовых ресурсов наметился ряд негативных тенденций: существенное сокращение естественного прироста населения, обусловленного снижением рождаемости и ростом смертности; неблагоприятная динамика половозрастной структуры населения; увеличение демографической и экономической нагрузки на трудоспособную часть населения; нерациональные миграционные потоки и размещение населения по территории России; низкий уровень социального развития и уровня жизни населения.

Тем не менее за последние годы заметно улучшились качественные характеристики трудовых ресурсов: значительно возрос образовательный потенциал трудоспособного населения; выросла доля более высоких ступеней образования в образовательной структуре.

Состоявшаяся трансформация и наблюдаемая интенсификация современных процессов в сфере занятости (рост безработицы, высвобождение, усиление мобильности, отмирание старых и нарождение новых профессий, углубление многоукладности, расширение альтернативных форм занятости, мощная многоаспектная сегментация рынка труда, нарастание масштабов скрытой и потенциальной рабочей силы) требует оперативной разработки новых подходов, более совершенного механизма и более эффективных мер для решения проблем занятости.

Развитие рыночных отношений в сфере занятости заметно тормозится атрофированной к восприятию рынка психологией общества, устаревшими мотивационными стереотипами в сфере труда, всеобъемлющим кризисом экономики. Тем не менее реформирование в системе занятости России находится в процессе - формируется российская модель рынка труда, учитывая истрико-социальные условия развития страны и ее регионов, а также все атрибуты смешанной экономики (которая также находится в стадии становления). Значимой особенностью российского рынка труда является его региональная доминанта поскольку формирование рыночного механизма функционирования экономики, включая рынок труда, заметно сместилось на региональный уровень. Основная нагрузка работы с населением по поводу занятости выполняется региональными службами занятости. Идет процесс территориальной сегментации рынка труда со специфическими характеристиками.

Децентрализация рынка труда усиливает значение региональной сферы занятости как основной составной части воспроизводства регионального хозяйственного комплекса, воспринимающего на себя функции регулирования. Соответственно и система управления (регулирования) рынком труда формируется и нуждается в укреплении прежде всего на региональном уровне.

Реализация синтезированной модели рынка труда предполагает также включение в число приоритетов политики занятости создание его инфраструктуры, адекватной складывающимся рыночным отношениям. В наиболее общем виде ее можно определить как совокупность учреждений и институтов содействия занятости (включая государственные и негосударственные структуры, постоянного и временного характера, общественные организации и кадровые службы предприятий) в единстве с нормативно-правовой средой их деятельности, которые призваны в совокупности обеспечить наиболее эффективным путем эффективность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права на труд и социальную защиту. Создание инфраструктуры рынка труда - необходимое условие формирования новой культуры трудовых отношений, отвечающих специфике рыночной системы хозяйства.

Характеризуя в целом состояние рынка труда в России, важно знать, как проявляются на нем отдельные составляющие - спрос и предложение Рассматривая первую сторону, отражающую собой емкость рынка труда, следует отметить одну особенность: спрос на рабочую силу (это в равной степени относится и к ее предложению) переходит из состояния "стабильности", характерной для 80-х годов нашей экономики, в стадию "неопределенности", а если быть более точным, то происходит относительное сокращение спроса на рабочую силу. Об этом говорят, в частности, данные о наличии числа вакансий, среди который преобладающая часть связана непосредственно с физическим трудом (около 90 % вакансий). Естественно, с развитием новых рыночных структур происходит относительное увеличение спроса на работников таких сфер, как кредитование, страхование, налоговых инспекций, нотариальных и юридических служб, но следует заметить, что в данные сферы, как правило, набираются работники вне служб занятости, поэтому определить точное число вакансий здесь не представляется возможным.

Одновременно сокращается число занятых, а значит, и вакансий, в науке и научном обслуживании, проектных организациях, сокращается также спрос на "женскую" рабочую силу. Не случайно, численность среди последних среди безработных колеблется около цифры 70 %.

Что касается второй стороны рынка труда- предложения рабочей силы, то оно

растет, о чем свидетельствуют данные регистрации безработных в центрах занятости. Наметилась четкая тенденция к росту числа официально зарегистрированных безработных, что говорит об общем росте предложения рабочей силы, т.е. людей желающих работать и предлагающих свой труд обществу. По функциональному признаку на рынке труда преобладает предложение рабочей силы, имеющие профессии физического труда.

**2.2. Ситуация на рынке труда.**

В общей численности занятого в экономике населения в апреле 2010г. 35,0 млн. человек, или 50,8% составляли штатные работники (без учета совместителей) организаций, не относящихся к субъектам малого предпринимательства. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось еще 1,8 млн. человек (в эквиваленте полной занятости). Число замещенных рабочих мест работниками списочного состава, совместителями и лицами, выполнявшими работы по договорам гражданско-правового характера, в организациях (без субъектов малого предпринимательства) в апреле 2010г. составило 36,8 млн. и было меньше, чем в апреле 2009 г. на 0,8 млн.человек, или на 2,0%.

 Росстат подвел итоги федерального статистического наблюдения о неполной занятости и движении работников за май 2010 года. [Исследованию на рынке труда](http://expert-rating.ru/expert/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=25&Itemid=65) подлежали организации (без субъектов малого предпринимательства), основным видом экономической деятельности которых является: добыча полезных ископаемых; обрабатывающие производства; производство и распределение электроэнергии, газа и воды; строительство; [оптовая и розничная торговля](http://expert-rating.ru/expert/index.php?option=com_content&task=view&id=56&Itemid=73), ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; транспорт и связь; финансовая деятельность).

Статистическим наблюдением было охвачено 16,1 млн. человек, или около 46% от численности работников организаций (без субъектов малого предпринимательства).

В мае 2010г. численность выбывших работников организаций превысила численность принятых работников на 39,5 тыс. человек (в апреле 2010г. - на 43,5 тыс.человек). В январе-мае 2010 г. по сравнению с аналогичным периодом 2009г. прием работников увеличился на 32,5%, увольнение работников сократилось на 9,3%.

По сведениям исследования, было принято на работу 2,6% списочной численности работников, выбыло по различным причинам 2,9% списочной численности работников (в апреле 2010 г. соответственно 3,0% и 3,2%).

В общей численности принятых работников доля приема на дополнительно [введенные рабочие места](http://expert-rating.ru/expert/index.php?option=com_content&task=view&id=40&Itemid=65) составила 10,6%, в том числе в организациях обрабатывающих производств - 14,6%, строительства - 12,8%, финансовой деятельности - 12,2%. Существенно ниже этот показатель в организациях оптовой и розничной торговли - 4,8%.

В мае 2010 г. в организациях исследованных видов экономической деятельности 122,2 тыс. человек выполняли работы временного характера и общественные работы в связи с финансированием мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в том числе 98,8 тыс.человек работали на условиях внутреннего совместительства (0,6% списочной численности работников). Из числа работников, выполнявших работы временного характера и общественные работы на условиях внутреннего совместительства, 80,5% приходилось на организации обрабатывающих производств.

По сведениям исследований, на конец мая 2010 г. численность работников, которых требуется принять на вакантные рабочие места, составила 1,7% от списочной численности работников. По видам экономической деятельности этот показатель колеблется от 1,1% - в организациях по добыче полезных ископаемых и [обрабатывающих производств](http://expert-rating.ru/expert/index.php?option=com_content&task=view&id=49&Itemid=71) до 2,5% - [в организациях финансовой деятельности](http://expert-rating.ru/expert/index.php?option=com_content&task=view&id=96&Itemid=98).

В мае 2010г. 1,2% списочной численности работников исследуемых организаций работали в режиме неполной рабочей недели (дня) по инициативе работодателя и 1,4% - по соглашению между работником и работодателем (в апреле 2010г. - 1,4% и 1,6% соответственно). Доля работников, находившихся в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в мае 2010г. составила 0,9% списочной численности работников (в апреле 2010г. - 1,0%).

В мае 2010 г. доля работников, находившихся в отпусках без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника не изменилась и составила 3,9% списочной численности работников.

Наибольшие размеры неполной занятости отмечаются в организациях обрабатывающих производств, в которых по 2,4% работников списочной численности работали неполное рабочее время по инициативе работодателя (в апреле 2010г. - 2,7%) и по соглашению между работником и работодателем (в апреле 2010г. - 2,9%), 1,9% работников находились в простое по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника (в апреле 2010г. - 2,1%).[1](%22%20%5Cl%20%22sdfootnote2sym)

Предоставления отпусков без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника наиболее широко распространена в организациях обрабатывающих производств и строительства (по 6,1% списочной численности работников).

Численность экономически активного населения в мае 2010 г. составила, по итогам исследования по занятости, 75,8 млн. человек, или более 53% от общей численности населения страны, в их числе 70,2 млн. человек, или 92,7% экономически активного населения были заняты в экономике и 5,6 млн. человек (7,3%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией Международной Организацией Труда они классифицируются как безработные). В государственных учреждениях службы занятости населения зарегистрировано в качестве безработных 2,0 млн. человек.

В течение 2010 года рынок труда постепенно восстанавливался. По данным КХ АНКОР, в течение первых трех кварталов наибольшую активность проявляли компании, работающие в секторе товаров народного потребления, медицине и

фармацевтике и секторе информационных технологий. В ноябре 2010, как отмечает Superjob, сохраняется тенденция роста вакансий и резюме, причем

количество вакансий в два раза превышает докризисный уровень.

Результаты анализа, проведенного кадровым холдингом АНКОР, показывают, что с первого по третий квартал 2010 года по количеству открываемых позиций лидировали следующие рынки: сектор товаров народного потребления, медицина и фармацевтика, информационные технологии, банки и финансовые услуги, промышленный сектор, недвижимость и строительство.

В целом, говорится в обзоре рынка труда, подготовленном АНКОРОМ, динамика увеличения потребности в персонале в 2010 года выглядит следующим образом: во втором квартале активность работодателей увеличилась на 16% по сравнению с началом года, а в третьем выросла еще на 10%, зафиксировав самую высокую активность с сентября 2008 года. По сравнению с самой нижней точкой падения (февраль-март 2009), когда количество открываемых вакансий сократилось в среднем по России на 50 %, к началу осени 2010 года рынок отыграл примерно 70% от максимума докризисной активности. Указанные цифры характеризуют общую тенденцию на рынке труда России.[1](%22%20%5Cl%20%22sdfootnote3sym)

По данным портала [Superjob](http://www.superjob.ru/research/articles/1661/rynok-truda-monitoring-dinamika-indeksy-noyabr-2010/), в ноябре 2010 сохраняется тенденция роста числа вакансий и резюме, причем, количество вакансий в два раза превышает докризисный уровень. Прирост вакансий за месяц составил 3,6%, резюме - 3,1%. Количество вакансий в ноябре 2010 г. превысило уровень прошлогоднего ноября в 2,8 раза, уровень октября 2008 г. в два раза. [1](%22%20%5Cl%20%22sdfootnote4sym)

По мнению специалистов Superjob, основной характеристикой рынка труда в ноябре можно назвать стабильность. Соотношение предложения и спроса в октябре-ноябре составляет 5,3 резюме на вакансию.

**2.3. Безработица.**

Безработица – это социально-экономическое явление, с которым сталкивается любое государство и общество. Безработица, обусловлена жёсткими условиями рынка труда, и по сути своей является процессом естественным. Повышение же уровня безработицы – это уже государственная проблема, связанная с несовершенством механизмов регулирования и саморегулирования экономической системы. Высокий уровень безработицы со своими последствиями стоит в одном ряду с бедностью и социальной нестабильностью, как самые острые проблемы глобального и национального масштабов.

Безработица, как и вся экономика в целом носит цикличный характер – соответственно до тех пор, пока не будет придумано идеальное средство для предотвращения экономического кризиса, мы постоянно будем сталкиваться с проблемой безработицы. И если экономика свой кризис переживает за 1,5 -2 года, то социальная проблема безработицы ощущается на протяжении 3-5 лет. И стоит она куда более остро, ведь речь идёт о живых людях, которых кривая цикличности экономики выкидывает из привычного русла, оставляя, некоторых, без средств существования.

В нынешнее время, когда волна мирового экономического кризиса, захлестнув всю мировую экономику, понемногу начинает отступать, проблема безработицы обостряется ещё сильнее.

На протяжении кризиса, начиная с октября 2009 года по нынешнее время, уровень безработицы в России вырос с 5,6% до 8,2%. За этот период общая численность уволенных достигла 950 тыс., человек. Цифра конечно существенная, но в целом этот показатель не на много выше чем в странах Евросоюза и ниже чем у всех стран СНГ. Но статистика отражает лишь верхушку проблемы и если рассматривать безработицу в России в разрезе экономического кризиса, то стоит выделить ряд негативных аспектов:

1. Кризис не только увеличил уровень безработицы, но и понизил качество занятости. Предприятия с целью экономии средств снижают уровень заработной платы, при этом люди ощущая боязнь вообще потерять работу, идут на уступки. Так по данным Международной организации труда в докризисное время из 2,8 млрд., занятых людей в мире около 1,5 млрд., были люди, живущие на уровне бедности проживая на 2$ в день. За период кризиса цифра бедно живущего населения возросла на 300 млн., человек. И если тенденция снижения качества занятости продолжиться – выбраться из кризиса государству будет только сложнее. Т.к., многие работоспособные граждане выберут для себя не работу на предприятии с невысокой заработной платой, а пребывание дома на пособие по безработице или на альтернативных заработках. Тем самым будет затягиваться процесс восстановления экономики, которому потребуются квалифицированные кадры.

2. Безработица в 2010-ом году в России носит не столько цикличный сколько системный характер. Ведь цифра в 2,2 млн. не занятого населения (данные Росстата) не отражают всю глубину проблемы в России. По данным экспертов, в России насчитывается 26 млн., человек, которые нигде не работают и при этом не считаются безработными. Они просто находятся за пределами рынка труда. Эти люди, живущие в основном в малых городах и сёлах, существуют за счёт приусадебных участков и огородов, пенсий своих родителей, детских пособий и случайных заработков. И данная проблема влечёт за собой в большей степени социальные последствия, нежели экономические.

3. Безработица 2010 в России точно не пойдёт на спад в первой половине 2010 года. По официальным данным нашу страну ожидает еще, по крайней мере, полмиллиона увольнений. И рассчитывать, что дефицит рабочих мест не приходится. Даже по самым благоприятным сценариям роста глобального ВВП и прироста рабочих мест глобальный рынок труда восстановится не раньше чем через 3 года.

Но безработица 2010 – это не вторая волна экономического кризиса, как может сложиться мнение. Повышение уровня безработицы в данном случае является этапом выхода из кризиса. Этапом, когда при снижении издержек предприятиями (ради выхода на рациональный уровень своего производства) и повышении производительности труда будет высвобождаться рабочая сила.
Поэтому повышение уровня безработица в 2010 году - это грядущая проблема, которая всецело ляжет на плечи нашего общества. Нас могут ожидать такие негативные её последствия, как обострение криминогенной обстановки, усиление социальной напряжённости, рост количества физических и душевных заболеваний, расслоение общества, снижение трудовой активности. При этом снизится уровень жизни, а работники могут потерять свою квалификацию.
Более всего безработица 2010 ударит по российской молодёжи, уже сейчас около трети молодых людей не могут найти работу. Данная проблема в России стоит очень остро и требует системных изменений, т.к., у нас практически не налажен механизм адаптации молодёжи на рынке труда. У молодых людей слишком завышены ожидания. А работодатели совершенно не спешат брать на работу человека без опыта. Данная проблема, на фоне мирового кризиса с серьёзным дефицитом рабочих мест, и таких проблем нашей молодёжи, как алкоголизм и наркомания, в России мы можем иметь «эффект потерянного поколения».
Естественно все эти проблемы требуют решения. Причём правильные шаги нужны, как со стороны государства и власти, так и со стороны общества в целом и каждого его члена в отдельности.

И если мы говорили выше о безработице как о социальной проблеме, то стоит выделить те шаги, которые необходимо принять со стороны социума для её преодоления:

1. Поддержка обществом каждого своего члена - не дать тому прозябать. А на время безработицы предлагать варианты участия в общественных организациях и занятости в общественно полезном деле.

2. Попытаться снизить у людей чувства страха перед потерей рабочего места. Пояснить, что держаться за экономически невыгодную работу – это только затягивать процесс выхода из кризиса и убивать себя, как общественно полезного специалиста.

3. Б[иржа труда](http://trudobzor.ru/?p=11) должна начать интенсивнее способствовать трудоустройству граждан и их переквалификации.

Каждый, кто стал безработным должен осознавать, что это не более чем временная ситуация. И что это его шанс изменить жизнь к лучшему – поменять профессию, обучится новым навыкам или поднять свою квалификацию за счёт обучения, наконец, провести время с семьёй. И набравшись сил покорять новые вершины.

**2.4. Пути решения проблем Российского рынка труда.**

Учитывая сложность ситуации на рынке труда, большие масштабы скрытой безработицы, превышение спроса над предложением рабочих мест, необходимо сосредоточить внимание на решении следующих первоочередных задач: разработать четкую политику и программу реструктуризации экономики, определить приоритетные инвестиционные направления ее развития и разработать на этой основе концепцию профессиональной занятости и профессиональной подготовки кадров на длительную перспективу.

Поскольку данная задача является основополагающей, она должна быть признана приоритетной. Надо попытаться исправить положение, при котором подготовка специалистов и рабочих кадров высокой квалификации мало увязана с ситуацией на рынке труда, и выпускники учебных заведений сразу оказываются в положении безработных. При этом необходимо учесть возрастной и половой состав работающих специалистов отдельных направлений, чтобы четче просматривались масштабы возможного замещения и потребности в нем в целом.

Необходимо определить проекты государственной значимости, для которой в первоочередном плане следует готовить специалистов и квалифицированных рабочих, принимая во внимание, что процесс их подготовки длителен во времени и требует значительных финансовых затрат. Такие проекты необходимо определить и на региональном (областном), и местном уровнях.

На основании указанных проектов и концепции профессиональной занятости должны быть определены масштабы обучения и профессиональная направленность подготовки специалистов и квалифицированных рабочих и выданы соответствующие задания учебным заведениям, которые, получив заказ на подготовку кадров приоритетных профессий специалистов и рабочих под проекты государственной значимости, должны и финансироваться в первую очередь. Целесообразно сократить масштабы подготовки по тем профессиям, по которым трудоустройство обучающихся в местных условиях становится невозможным или проблематичным и если требуемый резерв предстоящего замещения незначителен.

Несмотря на всю сложность экономической ситуации, все предприятия, начиная с областных, должны составить программы высвобождения малоквалифицированных и неквалифицированных рабочих, а также лиц, занятых тяжелым физическим, непрестижным и вредным по условиям трудом, которые подлежат первоочередному высвобождению.

Необходимо закончить создание полной системы сбора, обработки и выдачи информации Государственной службы занятости, предусмотрев автоматическое поступление информации от предприятий и организаций о каждом освободившемся и свободном рабочем месте, условиях работы на нем, размере заработной платы.

Следует в корне изменить философию отношения к Государственной службе занятости, сложившуюся сейчас. Необходимо четко понять, что служба занятости – это в первую очередь орган по оказанию услуг на рынке труда, и ее работа чаще всего сводится к организации перераспределения рабочей силы на имеющиеся вакантные рабочие места. Требовать, чтобы служба занятости создавала новые рабочие места (или даже ставить задачу), неразумно.

В части переобучения или первичного обучения безработных служба занятости со стороны работодателей должна иметь социальный ориентир – заказ, и под него из числа безработных подбирать контингент обучающихся.

Необходимо создать максимально благоприятные условия со стороны государства для развития коллективной и индивидуальной предпринимательской деятельности. Это могло бы в значительной степени расширить число рабочих мест и снизить напряженность на рынке труда.

Следует упростить процедуру выезда за рубеж на временное трудоустройство. Это позволило бы уменьшить численность безработных на рынке труда, улучшить материальное положение как самих безработных и членов их семей, так и увеличить возможные поступления в республику валютных средств.

Целесообразно проработать, а возможно, и в законодательном плане решить вопрос об экономическом стимулировании (обязательном с одновременной выплатой пособия) лиц, готовых оставить производство за 2-3 года до наступления пенсионного возраста (при наличии трудового стажа для последующего начисления пенсии). Это создало бы существенные предпосылки для приведения численности работающих в соответствие с фактической потребностью и одновременно для трудоустройства молодежи (в первую очередь выпускников ПТУ, техникумов, вузов). Лица предпенсионного возраста, ушедшие на льготную пенсию, могли бы более широко использоваться на общественных работах, куда молодежь в силу их непрестижности идти не хочет.

Нужно последовательно проводить курс на разукрупнение предприятий, что позволит более оперативно решать вопросы ускорения освоения новой продукции и увеличения занятости, а также уменьшения влияния узкой специализации отдельных рабочих мест, требующей постоянной переподготовки кадров при изменении технологического процесса. В настоящее время именно безработные с узкой специализацией (к тому же нередко с продолжительным стажем работы по ней) испытывают наибольшие затруднения при трудоустройстве.

В сложившихся экономических условиях целесообразно ввести положение (возможно даже законодательно), при котором преимущественное право на переподготовку как внутри предприятия (оперативное или опережающее переобучение), так и иным образом (в учебных учреждениях через систему Государственной службы занятости), а также право первоочередного трудоустройства должны получать женщины, воспитывающие детей; главные кормильцы семьи; молодежь, окончившая учебные заведения (право первого места работы).

Необходим поиск решений процесса «выхода» молодежи на рынок труда, развитие у нее «предпринимательского чувства». Иными словами, необходимо существенное улучшение профессионального ориентирования молодежи на выбор будущей профессии, осознание ею того, что на протяжении трудового пути профессию, возможно, придется менять неоднократно.

Необходимо ускорить создание отраслевых, территориальных и республиканских объединений нанимателей, которые должны взять на себя функции отраслевых министерств, Госплана и Минэкономики по вопросам определения реальной потребности в кадрах специалистов и рабочих по отдельным профессиям и организации их последующего трудоустройства.

Поскольку структурная перестройка практически не начиналась, хотя она неизбежна, важным является разработка программ обеспечения занятости по конверсионным предприятиям.

Необходимо, особенно на местах, приступить к разработке серьезных перспективных программ по обеспечению занятости населения. Инициативу в этом деле в первую очередь должны проявить местные органы власти. В разработке таких программ должны участвовать самые квалифицированные специалисты, хорошо знающие проблему, располагающие достоверной информацией о перспективах развития предприятий и отраслей региона, развитии предпринимательского сектора.

На уровне регионов необходимо как можно скорее осуществить расчеты численности работников, подлежащих высвобождению при различных экономических ситуациях.

Учитывая, что многие предприятия работают в режиме неполной рабочей недели, целесообразно организовать в нерабочие дни опережающее профессиональное переобучение за счет средств предприятий или Фонда содействия занятости по широкому спектру профессий для повышения конкурентоспособности работников на рынке труда, на котором могут оказаться и часть из тех, кто сегодня работает. Организация подобного переобучения может быть осуществлена, как на предприятиях непосредственно в привычных для работающих условиях, так и через службу занятости с учетом возможного спроса на перспективные профессии на рынке труда. Опережающее обучение (переобучение) позволил бы сократить размеры выплаты пособия по безработице в ожидании начала обучения, поскольку высвобожденный работник уже сразу регистрировался на рынке труда в качестве безработного с двумя профессиями, что расширяло возможности его трудоустройства.

Таким образом, положение дел на рынке труда необходимо рассматривать как сложную систему, состояние которой улучшается, или ухудшается от степени ее изученности и управляющих воздействий на разных уровнях, как по горизонтали, так и по вертикали. Мнение, что рынок труда есть нечто стихийное, абсолютно неверно. Он в значительной степени управляем при должной продуманности и комплексном подходе.

**Заключение.**

В заключении как выводы хочу сказать, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Так как рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это и профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающее интересы работников, так и работодателей по средством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений, и предпринимательские объединения, создающиеся в противовес профсоюзам. Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Целенаправленное государственное преобразование в области подготовки и переподготовки кадров, в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной. Чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

В политике занятости подавляющего большинства стран сегодня превалируют меры, направленные не на прямое субсидирование создания новых рабочих мест (что является дорогостоящим и недостаточно эффективным), а на развитие потенциала работников и их адаптацию к реальным потребностям экономики. В отношении безработных это означает содействие формированию и сохранению у них мотиваций и навыков, необходимых для занятия рабочих мест, когда они появятся.

Представляется, что такой подход, направленный на предотвращение деградации рабочей силы, отвечает условиям России и соответствует возможностям службы занятости.

**Список использованной литературы.**

1. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика, 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.- 544 с.: ил. – (Серия «Учебник для вузов»)
2. Вопросы социального обеспечения-2009 №1
3. Ильин, С.С. Н.Л. Маренков. [Основы экономики: Учебно-методическое пособие для вузов -](http://bookashop.ru/book/?book=94074) Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 672 с.
4. Корнейчук Б. В. Экономика труда: учебное пособие. - М.:Гардарики, 2007.-286 с
5. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. - М.: КНОРУС, 2010. -400 с
6. Тарасевич Л.С., Гребенников П.И., Леусский А.И. Макроэкономика: Учебник. — 6е изд., испр. и доп. — М.: Высшее образование, 2006. — 654 с.
7. Человек и труд № 3 -2010
8. Человек и труд № 6 -2010
9. Чепурин М.Н., Киселева Е.А. «Курс экономической теории: учебник». – 5-е исправленное, дополненное и переработанное издание – Киров: «АСА», 2005. – 832с.
10. Т.В. Юрьева, Е.А. Марыганова. Экономическая теория: МАКРОЭКОНОМИКА: Учебно-методический ком-плекс. – М.: 2008. – 286
11. [http://www.ancor.ru](http://www.ancor.ru/)
12. [http://www.gks.ru](http://www.gks.ru/)
13. [http://www.superjob.ru](http://www.superjob.ru/)