**РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ДРУЖБЫ НАРОДОВ**

***ИНСТИТУТ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И БИЗНЕСА***

**КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БЮДЖЕТОМ**

***КУРСОВАЯ РАБОТА***

*на тему:* **« РЫНОК ТРУДА »**

***Москва - 2004***

**Содержание.**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  Стр. |
| 1. Введение |  3 |
| 2. Понятие, объект, функции и виды рынка труда. |  4 |
| 3. Понятия трудовых ресурсов, занятости и безработицы**.** |  10 |
| 4. Факторы, регулирующие рынок труда. |  15 |
| 5. Государственное регулирование рынка труда. |   18 |
| 6. Современная стадия формирования рынка труда в Российской Федерации. |  20 |
| 7.Факторы, влияющие на развитие рынка труда в Российской Федерации в период с 2003г. по 2005 г. |   24 |
| 8. Основные направления действий на рынке труда в Российской Федерации. |  26 |
| 9. Заключение |  31 |
| 10. Список литературы |  32 |
| Приложение |  |

**Введение.**

Рынок труда, представляющий собой систему социально-трудовых отношений по поводу использования рабочей силы, в любой стране находится под наиболее пристальным вниманием экономистов и политиков, так как сам товар на этом рынке непосредственно связан с человеком, его жизнью, благосостоянием, развитием и воспроизводством. В любом современном обществе всегда существует часть населения, которая желает работать, причем неважно, является ли эта часть населения занятой или ее можно отнести к безработным. Эти люди и составляют трудовые ресурсы страны. Также есть те, кто нанимает желающих работать для производства каких-нибудь товаров или услуг. И те, и другие, а также государство вступают в контакты друг с другом по поводу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства. Возникающая при этом совокупность отношений между ними носит название *рынок труда.* Главная особенность рынка труда состоит в том, что в качестве собственников рабочей силы и её потенциальных продавцов выступает значительная часть населения страны. Проблемы рынка труда и занятости населения в России сложны и противоречивы. Здесь проявляются как общие закономерности, имеющие место в разных странах мира, так и специфические для нашего государства процессы и явления. Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда.

Переход экономики России к рыночным отношениям обусловливал необходимость формирования рынка труда, который является следствием, производным продуктом становления рыночных отношений в основных сферах и отраслях экономики. Прежде чем в России станет возможным создание рынка труда современного типа, должны быть, как минимум, осуществлены определённые условия, в частности:

- разгосударствление и приватизация собственности, установление многообразия форм собственности и их юридического и экономического равноправия, утверждение частной собственности на средства производства как главной основы рыночных отношений в сфере труда и, в конечном счёте, формирования рынка труда;

- ликвидация монополизма в сфере экономики, развитие свободной, экономически и юридически равноправной конкуренции между ними из-за рабочей силы;

- ликвидация монополии государства на трудовые ресурсы, его монопольной собственности на рабочую силу, неограниченного права на её подготовку, распределение и использование, высвобождение работников из-под гнёта всевозможных государственных рестрикций, предоставление им права самостоятельно решать вопросы реализации своих способностей и возможностей трудовой деятельности, удовлетворения своих потребностей в труде;

- создание в масштабах национальной экономики единого рыночного экономического

пространства, в рамках которого могла бы свободно развиваться и эффективно функционировать многомиллионная армия наёмных работников;

- решение принципиальных проблем взаимодействия национальной экономики с экономиками иных стран и современным мировым хозяйством, выбор модели национальной экономики в мирохозяйственных процессах.

Сформировать цивилизованный рынок труда можно, если механизм его регулирования будет органически связан с надёжно действующей системой социальной защиты населения.

Рынок труда занимает центральное место в рыночной экономике, поскольку труд – решающий фактор производства и жизни общества.

**2. Понятие, объект, функции и виды рынка труда.**

Рынок – это социально-экономический механизм, посредством которого осуществляются экономические связи между производителями, обеспечивается удовлетворение индивидуальных и общественных потребностей. Рынок представляет собой форму бытия товарного производства и внутренне присущих ему товарно-денежных отношений. Специфика любого товарного рынка, его конкретное видовое содержание всецело детерминируются материально-вещественной формой реализуемого товара, его потребительской стоимостью, качественной определённостью, благодаря чему он получает своё название, «имя собственное» (например, рынок нефти, рынок сахара и т.д.), с которым он входит в национальное и мировое сообщество рынков.

Сложнее обстоит дело с рынком труда. Его специфика состоит в том, что объект купли-продажи на данном рынке не имеет конкретной, зримой, осязаемой материально-вещественной формы. В этом заключается коренное отличие рынка труда от всех других рынков. Часто утверждают, что объектом купли-продажи на рынке труда является труд. Вполне понятно, что труд как деятельность, как процесс производства, не имеет товарной формы, самостоятельного товарного бытия, не является и не может быть товаром. *Объектом купли-продажи на рынке труда* является не труд, не трудовые услуги, а рабочая сила человека, его способность к труду. *Труд* - это целесообразная деятельность человека, которой он опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, приспосабливая предметы природы для удовлетворения своих и общественных потребностей, а способность человека к труду, обусловленная его качественными характеристиками, составляет принадлежащую ему и неотделимую от него рабочую силу, которая при определённых условиях становится товаром и является объектом купли-продажи на рынке. Встречаются так же утверждения, что объектом купли-продажи на рынке труда является не сама рабочая сила, а право её использования для выполнения тех или иных видов труда в течение определённого времени. Так как товаром является рабочая сила, следовательно, и рынок, на котором реализуется данный товар, есть рынок рабочей силы, а не рынок труда. В строго научном смысле нет «рынка труда», есть «рынок рабочей силы». Понятие «рынок труда» представляет собой, по существу, синоним понятия «рынок рабочей силы», его псевдоним, под которым он прочно вошёл в экономическую и общественно-политическую литературу. На основе изложенного можно дать следующее определение, *рынок труда* – это специфический вид товарного рынка, содержанием которого является реализация (купля-продажа) товара особого рода – рабочей силы или способности человека к труду. Как экономическая категория рынок труда выражает отношения между владельцем данного товара – собственником рабочей силы, её продавцом, с одной стороны, и собственником (владельцем) денег, покупателем товара – рабочая сила или работодателем, с другой.

*Рабочая сила* – это способность к труду, а труд есть использование, т.е. реализация этой способности. Носителем способности к труду (рабочей силы) является работник, но он является таковым лишь тогда, когда реализует свои способности к труду, а до этого он был таковым потенциально. Сама рабочая сила в рыночной экономике приобретает форму человеческого капитала. Человеческий капитал представляет собой оценку потенциальной способности индивидуума приносить доход; он включает в себя врождённые способности и таланты, а так же полученное образование, приобретённую квалификацию, накопленный опыт. Затраты индивидуума и общества, направленные на развитие его способностей к труду, главным образом, на повышение уровня образования и квалификации, улучшение физического и нравственного здоровья, представляют собой инвестиции в человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал выступают в трёх видах: 1) инвестиции в образование, которые закладывают основу будущего развития и совершенствования знаний человека, дают ему определённую профессию и квалификацию, делают рабочую силу более эффективной; 2) инвестиции в здравоохранение – это затраты на профилактику заболеваемости, позволяющие увеличить работоспособность рабочего, удлинить его жизнь, повысить производительность его труда; 3) инвестиции в мобильность – это расходы на способность человека к передвижению в поисках работы, осуществление попыток проявить себя в смежных видах работы, повысить свою квалификацию и т.д.

Предприниматель, покупая рабочую силу, предлагает работнику трудиться на определённом рабочем месте. В свою очередь работник, продавая свою рабочую силу, предъявляет спрос на определённое рабочее место. И сделка купли-продажи состоится лишь в том случае, если работник соответствует требованиям рабочего места, а предлагаемое работнику рабочее место соответствует жизненным интересам работника. В связи с этим нужно отметить три важные особенности рабочего места: 1. Рабочее место не действует само по себе, если оно представлено лишь вещественными факторами труда. Более того, оно стареет и утрачивает свойства усиления рабочей силы под влиянием времени своего бездействия и естественного процесса разрушающих его природных сил: железо ржавеет, сырьё портится и т.п. Только живой труд приводит вещественные элементы рабочего места в действие, превращая его из потенциального в производительное. 2. Рабочие места не обладают свойством самосовершенствования и тем более саморазвития. Вещественные факторы не развиваются сами, их развивают люди, трудящиеся. 3. Рабочее место не может существовать вне связи с другими рабочими местами. Оно всегда, хотя расположено отдельно, в то же время связано в системе всех рабочих мест предприятия внутрифирменной кооперацией и специализацией в ряду общего технологического процесса, создающего конечный продукт фирмы.

Рабочее место с точки зрения его материально-вещественного состава воплощает в себе труд, овеществлённый в предметах, средствах, условиях труда, т.е. в трёх наиболее общих элементах его структуры. (см. схему) . Есть ещё одна сторона рабочего места, которая не видна, но без которой немыслимо существование рабочего места, а точнее, оно будет существовать, но не будет действовать. Рабочее место должно воплощать в себе всё необходимое не только для труда, но и для жизни наёмного работника с его семьёй. Более того, на рабочем месте работник реализует свои физические и духовные способности. Время труда составляет основное время жизнедеятельности работника, которой он утверждает себя как личность, имеющую общественную значимость. В связи с этим, появились веские основания для включения в рынок труда и рынка рабочих мест. Традиционное представление о том, что рынок труда есть лишь рынок живого труда (рабочей силы), опрокидывается требованиями рыночных хозяйственно-трудовых отношений, которые немыслимы вне отношений по поводу рабочих мест. И это тоже рыночные отношения. Сфера купли-продажи труда заключается как раз в соединении рабочей силы с рабочим местом. Это означает, что купля-продажа рабочей силы есть в то же время купля-продажа рабочего места, а рынок труда есть единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест. Усложнение рынка рабочей силы усложняет и рынок рабочих мест, и рынок труда в целом: 1) начинает чётко вырисовываться спрос и предложение не только на рабочую силу, но и на рабочие места; 2) возникает и обостряется конкуренция между наёмными работниками по поводу рабочих мест; 3) появляются понятия цены и стоимости рабочего места, т.е. в отношении к рабочим местам начинает обнаруживаться подход как к особому товару, который находится на особом рынке – на рынке труда. Таким образом, *рабочее место* – это место приложения труда отдельного работника, которое имеет строго определённое предназначение для выполнения той или иной производственной функции, содержит только ему присущие предметы и средства труда (оборудование, инструменты, сырьё, материалы и т.п.); оно имеет своё особое расположение и связь в системе рабочих мест предприятия (фирмы), а будучи приведённым в действие живым трудом наёмного работника, даёт свой особый результат (продукт, услугу, функцию).

#####  Исходя из вышеизложенного, рабочее место – это пространственная зона трудовой деятельности: - оснащенная необходимыми основными и вспомогательными средствами; - определенная на основании трудовых и других норм; - закрепленная за одним или группой работников для выполнения определенных производственных или управленческих работ.

#####  Рабочие места различаются: - по категориям работников и профессиям; - по числу исполнителей: индивидуальные и коллективные рабочие места; - по виду производства: основные и вспомогательные; - по типу производства: массовые, серийные и единичные; - по степени специализации: универсальные, специализированные и специальные; - по уровню механизации: механизированные, автоматизированные, для ручной работы; - по количеству оборудования: одностаночные, многостаночные.

С точки зрения создания продукта предметы и средства труда выступают как средства производства, труд – как производительный труд, а работник – как производительный работник. Все три простых момента процесса труда характеризует отношение человека к природе, являясь *производительными силами общества*, в которых воплощён многовековой труд человечества.

Зависимость формирования рынка труда от других составляющих процесса отнюдь не умоляет его самостоятельности и значимости. Рынок труда имеет ряд общественно-значимых *функций:*

- он играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающей требованиям современного высокотехнологичного производства;

- обеспечивает распределение и перераспределение трудовых ресурсов, создаёт побудительные стимулы для их эффективного использования;

- элиминирует сформировавшуюся за годы господства командно-административной системы неэффективную структуру занятости и заменяет её динамичной рациональной структурой;

- обусловливает необходимость универсализации работников, их многопрофильной профессиональной подготовки, развития способности к перемене видов труда соответственно структурным изменениям в экономике и конъюнктуре на рынке труда, способствует усилению их заинтересованности в повышении собственной конкурентоспособности, своего профессионального мастерства, уровня квалификации;

- активизирует мобильность рабочей силы. Усиливает её миграцию как в рамках отрасли, так в межотраслевом и межотраслевом и межрегиональном направлениях, что открыва-

ет определённые возможности решения проблем занятости трудоспособного населения;

- повышает роль рыночных рычагов в оплате труда и, следовательно, усиливает экономическую мотивацию труда, ведёт к росту его эффективности;

- ускоряет адаптацию населения к утверждающимся в экономике страны рыночным отношениям, способствует формированию рыночного мышления, выработке экономического поведения рыночного типа;

- обеспечивает международную мобильность рабочей силы.

Из сказанного выше ясно, что рынок труда имеет сложное строение. В этом строении прежде всего выделяются две его органические стороны: 1) рынок рабочей силы; 2) рынок рабочих мест. В свою очередь рынок рабочей силы распадается на три составные части: 1) потенциальную; 2) циркулирующую и 3) внутрифирменную. **(см. схему 2).** *Потенциальный рынок рабочей силы* неоднороден по своему составу и имеет неоднозначное отношение к элементам своей структуры. К нему мы относим занятых трудом в домашнем хозяйстве, личном подсобном хозяйстве, военнослужащих, часть пенсионеров по старости, инвалидности, какую-то часть в возрасте до 16 лет, учащихся ВУЗов, средних учебных общеобразовательных учреждений, школ в возрасте старше 16 лет. **(см. схему 2)**

Сюда же относятся предприниматели, фермеры, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, а так же лица свободных профессий, т.е. кого считают самозанятыми.

 Все эти лица имеют неодинаковое отношение к рынку рабочей силы, хотя в совокупности они и образуют его потенциальную часть. Экономическая функция этой части рынка рабочей силы заключается в том, что здесь лишь формируется наёмный труд экономически и профессионально. В каждый данный момент какая-то часть наёмного труда находится в состоянии перерыва между выходом из одних и включением в другие части рынка труда. Такой перерыв как раз и есть то время, когда работники предлагают свою рабочую силу, в поисках покупателя непрерывно перемещаясь, циркулируя между предприятиями. Здесь рабочая сила, как и любой другой товар, циркулирует в качестве товара, а продавец этого товара постоянно перемещается между предприятиями в поисках покупателя. Эту сферу предложения к продаже рабочей силы мы и называем открытым, *циркулирующим рынком* рабочей силы, но где ещё отсутствует акт её купли-продажи. Основной критерий, кого нужно относить к открытой. Циркулирующей части рынка рабочей силы, - это поиск подходящего места работы и обращение по этому вопросу в службы занятости и непосредственно в отделы кадров предприятий. **(схема 3)** *Внутрифирменный рынок* рабочей силы тоже называется по-разному: скрытым, внутренним. Реальный процесс купли-продажи рабочей силы и реализация её цены происходят не за воротами фирмы и не в точке соприкосновения циркулирующей и внутрифирменной частей рынка рабочей силы в виде трудового договора, а внутри фирмы. Именно здесь предложение рабочей силы и спор на неё соединяются, практически реализуясь в виде купли-продажи и цены этого товара. Именно здесь находится самая важная составная часть рынка рабочей силы, её внутрифирменный рынок, в котором находят своё завершение потенциальная и циркулирующая части. Наглядное представление о составных частях рынка рабочей силы даёт **схема 4** Вместе с тем в жизни мы встречаемся с такими понятиями, как «городской рынок труда», «женский рынок труда» и т.д.

 *Вид рынка труда* – это такая характеристика рынка труда, существенными признаками которой являются: 1) наличие в нём рынка рабочей силы со всеми его составными частями и рынка рабочих мест; 2)ограничение территориальными или функциональными рамками. Соответственно *классификация видов рынка труда* строится по территориальному и функциональному признакам. По территориальному признаку можно говорить о таких видах рынка труда, как локальный, местный, региональный (районный, окружной, городской, областной, краевой, республиканский), национальный (федеральный), международный, мировой

Каждый из этих рынков содержит рынок рабочей силы с его составными частями (потенциальный, циркулирующий, внутрифирменный) и рынок рабочих мест, но каждый из них ограничен определённой территорией.

 По функциональному признаку можно говорить о внутриотраслевом, межотраслевом, профессионально-квалификационном, половозрастном, социальном и т.п. рынках труда, каждый из которых тоже содержит рынок рабочей силы со всеми его составными частями и рынок соответствующих рабочих мест. Все эти виды рынков труда ограничены своим функциональным назначением. Виды рынков труда взаимосвязаны, но специфика каждого из них позволяет выделить его среди других видов и сосредоточить на нём внимание, решая вопросы регулирования рынка труда. Потенциальный рынок рабочей силы разделён на две различные группы, на *сегменты,* имеющие общие черты в том смысле, что они заняты не по найму, однако различны по своему экономическому положению внутри потенциального рынка рабочей силы. *Самозанятые* – работающая не по найму часть населения, а *учащиеся* – это не работающая, а только учащаяся работе часть населения. Сегментами потенциального рынка рабочей силы, которые можно отнести к сегментам первого уровня, внутри которых содержатся сегменты второго, третьего и т.д. уровней. Так, самозанятые делятся на занятых в домашнем хозяйстве, индивидуальным кустарным производством, предпринимательством и т.п. – это сегменты второго уровня. Далее, занятые предпринимательством делятся на сегменты предпринимательства малого, среднего, большого бизнеса и т.п. Точно такой же подход к выделению сегментов правомерен применительно к другим составным частям рынка рабочей силы, рынку рабочих мест и различным видам рынка труда. *Сегментация* означает дробление тех или иных элементов структуры рынка труда на более мелкие их составляющие, которые имеют свои особые признаки, функции, связи и значения внутри этих элементов и в общем потоке движения и изменения рынка труда в целом.

Рынок труда нужно воспринимать как особое подразделение товарного рынка, принципиально иное в отличие от всех других рынков. Это означает, что:

- рабочая сила и рабочее место – особые товары;

- купля-продажа этих товаров имеет свои особенности, в отличие от купли-продажи других товаров;

- цена этих товаров – особая форма цены, в отличие от цен всех других товаров;

- рынок рабочей силы и рынок рабочих мест – это уникальные в своём роде рынки, играющие особую роль в рыночной экономике, проявляющие себя в единстве и в определённых различиях.

Вместе с тем нельзя упускать из виду то обстоятельство, что функционирование рынка труда неизбежно связано с рядом социально-экономических явлений негативного порядка. Так, воздействие рынка труда на распределительные процессы с неизбежностью приводит к чрезмерной дифференциации в оплате труда и доходах различных групп населения, усиливает имущественное неравенство и др. К числу негативных явлений функционирования рынка труда

относится и его очевидная связь с безработицей.

**3. Понятия трудовых ресурсов, занятости и безработицы.**

К *трудовым ресурсам* относится та часть трудоспособного населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. В России для мужчин трудоспособный возраст составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно), а для женщин - 39 лет (от 16 до 54 лет включительно). Трудовые ресурсы включают в себя как занятое, так и незанятое в экономике трудоспособное население. Трудоспособное население - это совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в производственном процессе. Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц. Первая - трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая - работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Первая категория лиц определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов 1 и 2 групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях. Численность второй категории населения определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Различают трудовые ресурсы потенциальные и фактически используемые. Последние характеризуют реальное функционирование трудового потенциала трудоспособного населения. Трудовые ресурсы заняты в различных секторах и отраслях народного хозяйства.

*Трудовые рес*у*рсы* как экономическая категория выражают экономические отношения, складывающиеся в обществе на определенном этапе его развития в процессе производства, распределения, перераспределения и использования трудоспособного населения в экономике страны.

Участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми называют занятостью.. Практически в полном соответствии с методологией МОТ ст.1 закона РФ « О занятости населения в Российской Федерации» гласит *«Занятость* – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход..»

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:
- полноту включения в общественное производство активной части населения;
- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;
- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

В соответствии с кризисным положением экономики и вследствие этого кризиса, абсолютная численность занятых в экономике с 1992 года вплоть до 1998 года снижалась, а затем, отражая некоторое экономическое оживление, стала расти. (Приложение. Таблица 1).

*Уровень занятости* - относительный показатель числа занятых в общем, объеме рабочей силы. Уровень занятости зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умением.

*Полная занятость* - по определению Международной организации труда - уровень занятости, при котором все лица, вышедшие на рынок труда, способные трудиться и активно ищущие работу, могут получить ее. Полная занятость - цель, к которой необходимо стремиться государству. Она достигается тогда, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением.

#####  *Гибкие формы занятости* - формы трудоиспользования рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников.

#####  К гибким формам занятости относятся: - занятость, связанная с гибкими режимами рабочего времени; - занятость, связанная с социальным статусом работников: - самостоятельные работники и помогающие им члены семьи; - занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма; - занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, сезонные работники.

*Эффективная занятость* - занятость, при которой сведена к минимуму циклическая безработица и существует достаточный резерв рабочей силы для структурных маневров в производстве.

По данным Госкомстата России, численность постоянного населения Российской Федерации к 2010 году, по усредненному подсчету, составит 138,8 миллиона человек и сократится по сравнению с 2001 годом на 6 миллионов, то есть на 4,1%. С точки зрения обеспеченности народного хозяйства трудовыми ресурсами и предложения рабочей силы, наиболее благоприятны 2001-2006 годы. К концу этого периода по сравнению с 2000 годом численность трудоспособного населения вырастет на 3,4% и экономически активного населения - на 4,4%. Изменится и показатель демографической нагрузки (число нетрудоспособных, приходящихся на одну тысячу человек трудоспособного возраста), который снизится с 686 человек в 2000 году до 573 к 2006 году и 590 человек в 2010 году. (приложение. Таблица 2).

В прогнозном периоде будет продолжаться старение населения, что выразится в ухудшении соотношения возрастных групп моложе и старше трудоспособного возраста. Доля лиц старше трудоспособного возраста начнет интенсивно возрастать с 2006 года, и к 2016 году составит 24,8% от общей численности населения. В то же время удельный вес детей и подростков сократится с 19,3% в 2001 году до 14,9% в 2010 году, численность вступающих в трудоспособный возраст уменьшится почти в два раза. Однако эти изменения в ближайшей перспективе не отразятся негативно на численности трудовых ресурсов. Доля лиц трудоспособного возраста в общей численности населения будет возрастать до 2007-2008 годов, когда она достигнет 63,7% (против 60,1% на начало 2001 года). Затем начнется снижение удельного веса рабочих возрастов. Число трудоспособных, а также экономически активных членов общества начнет постепенно снижаться, а коэффициент демографической нагрузки, напротив, повышаться.

Однако останется проблема структурного дефицита трудовых ресурсов. Парадоксальное, на первый взгляд, одновременное существование проблем повышения уровня занятости и нехватки трудовых ресурсов объясняется неоднородностью положения в различных отраслях народного хозяйства, в различных регионах страны, а так же в крупных городах, с одной стороны, и в сельской местности и в малых городах - с другой.

Предположительно число занятых к 2010 году увеличится на 6,1% к уровню 2001 года и составит 69,2 миллиона человек, из них 64,1 миллиона человек (или 92,6%) - в трудоспособном возрасте (Приложение. Таблица 2). Увеличение числа занятых произойдет за счет возможного (по официальным прогнозам) роста числа малых предприятий до 2 миллионов и численности работающих на них до 20 миллионов.

Ожидается, что количество безработных приобретет устойчивую тенденцию к сокращению уже в среднесрочной перспективе. Доля работающих по найму будет сопровождаться ростом в 2,3 раза доли работодателей (с 1,4 до 3,3%). Существенно должен уменьшиться процент работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях (с 88,9 до 80,2%) и увеличиться (с 6,4 до 14,5%) занятых предпринимательской деятельностью. (Приложение. График 1).

 Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится *безработица* – в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни. В условиях рыночных отношений данный товар – рабочая сила человека – может быть продан, но может, в силу ряда причин, не найти покупателя и, следовательно, его владелец, являющийся по своему социальному статусу наемным работником, может получить работу, но может и не получить ее, то есть оказаться безработным.

 *Безработица,* в кратком определении, - это отсутствие занятости по экономическим причинам у определенной, большей или меньшей в каждый момент, части рабочего населения страны, способной и желающей трудиться. В теоретическом плане, безработица представляет собой социально-экономическую категорию, выражающую отношения между наемными работниками и работодателями по поводу осуществления основополагающего, естественного права человека – права на труд, реализации его способности к труду, причем не только в плане обеспечения средств к существованию, необходимых для сохранения и воспроизводства самой жизни, но и в плане реализации в трудовой деятельности достоинств и качеств человека как личности, его данной от природы потребности в труде как форме жизнедеятельности.

 Рынок труда не является детерминирующим фактором образования безработицы, поскольку его функция сводится к акту купли-продажи товара рабочая сила, а глубинные, фундаментальные причины возникновения самого излишка рабочей силы над величиной существующей в каждый момент потребности в ней, лежат за пределами рынка труда, поскольку только рынок труда выявляет и фиксирует как его количественные (излишек рабочей силы), так и качественные параметры.

Российским законом о занятости безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Существует зарегистрированная и скрытая безработица. Зарегистрированная безработица - незанятое население, ищущее работу и взятое на учет. Скрытая безработица - в рыночной экономике - наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица представлена людьми, переставшими искать работу.

С безработицей Россия вплотную соприкоснулась, начиная с 1992 г., когда после принятия в 1991 г. Закона РФ о занятости населения, службы занятости стали официально присваивать статус безработным людям, ищущим работу. Безработица - социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую эти люди способны выполнять. Безработица обусловлена превышением количества людей, желающих найти работу, над количеством имеющихся рабочих мест, соответствующих профилю и квалификации претендентов на эти места.

Различают фрикционную, структурную, сезонную, циклическую и региональную безработицы.

*Фрикционная* безработица - временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую. Фрикционная безработица существует даже в странах, переживающих бурный экономический расцвет. Ее причина состоит в том, что работнику, уволенному со своего предприятия или покинувшему его по своей воле, требуется некоторое время для того, чтобы найти новое рабочее место. Оно должно устроить его и по роду деятельности, и по уровню оплаты. Даже если на рынке труда такие места есть, найти их удается обычно не сразу. *Сезонная* безработица - безработица, связанная с колебанием количества рабочих мест в зависимости от времени года. *Региональная* безработица - социально-экономическая ситуация в определенном регионе, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу. *Структурная* безработица - безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства. Такие изменения ведут к необходимости осваивания новых профессий и высвобождению работников, не владеющих этими профессиями. Структурная безработица, при всей своей болезненности, может не волновать страну, но лишь в том случае, если общее число свободных мест не уступает числу людей, ищущих работу, хотя и имеющих другие специальности. Если рабочих мест вообще меньше, то это означает, что в стране возникла, самая неприятная форма безработицы - циклическая. *Циклическая* безработица - разница между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. В условиях спада циклическая безработица добавляется к фрикционной и структурной безработице. В условиях подъема циклическая безработица вычитается из фрикционной и структурной безработицы.

 К *безработным* (в соответствиисо стандартами Международной Организации Труда - МОТ) относятся лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: а) не имели работы (доходного занятия); б) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации организации или работодателю, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела (поиск земли, зданий, машин и оборудования, сырья, финансовых ресурсов, обращение за разрешениями, лицензиями и т.п.); в) были готовы приступить к работе. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитывались в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. Информация об общей численности безработных (применительно к стандартам МОТ) подготавливается по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости (обследований рабочей силы), которые в 1992-1998гг. проводились статистическими органами Российской Федерации с периодичностью один раз в год (в 1995г. было проведено два обследования). Начиная с 1999г. обследование населения по проблемам занятости проводится с квартальной периодичностью, по состоянию на последнюю неделю второго месяца квартала. В период между обследованиями Государственный комитет Российской Федерации по статистике проводит ежемесячные оценки общей численности безработных, которые уточняются после получения итогов очередного обследования. **(см. таблицу № )** Безработные, зарегистрированные в органах государственной службы занятости, - трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), проживающие на территории Российской Федерации, зарегистрированные в центре занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней. Информация о численности безработных, получивших официальный статус в органах государственной службы занятости, разрабатывается Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

 *Уровень безработицы* – отношение численности безработных к численности экономически

активного населения в рассматриваемом периоде, в процентах.

 *Уровень безработицы, зарегистрированной в органах государственной службы занятости,* - отношение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к численности экономически активного населения в рассматриваемом периоде, в процентах.

**5. Факторы, регулирующие рынок труда.**

 В самом общем понимании регулирование означает деятельность, направленную на упорядочение, налаживание чего-то**.** Рынок труда представляет собой сложнуюподсистему рыночной экономики, без которой она не может нормально существовать и развиваться. Следовательно, регулировать рынок труда – значит, прежде всего, поддерживать общественные условия, при которых купля-продажа труда становится необходимой. Под регулированием рынка труда следует понимать поддержание его существования, выживания в различных условиях, равновесия составных частей и соответствия с другими структурами рыночной экономики. Факторы, регулирующие рынок труда подразделяются на внутренние, рыночные, экономические. К основным *рычагам рыночного саморегулирования* относятся цена товара, прибыль предпринимателясоотношение платёжеспособного спроса на товары и их предложения на рынке, конкуренция, процентные ставки по кредитам. В рыночной экономике все товары, услуги, факторы производства, в том числе труд, имеют цену. На рынке труда ценой рабочей силы является заработная плата. Высокий уровень заработной платы увеличивает предложение труда во всех составных частях рынка труда: расширяет потенциальный и циркулирующий рынки рабочей силы, а на внутрифирменном рынке предложение труда увеличивается за счёт продолжительности и интенсивности труда занятых работников. В конечном счёте, это служит важным фактором укрепления системы частного предпринимательства и рыночной организации хозяйствования. Колебания цены рабочей силы – заработной платы в сторону её снижения приводят к противоположным результатам: ограничивают приток населения на рынок труда, уменьшая предложение на рынке труда. В профессионально-квалификационных группах с низкой оплатой тотчас же возникает дефицит в работниках. Низкая оплата труда расширяет сферу бедности, снижает социальную защищённость населения, усиливает социальную напряжённость в обществе, подрывая основы частного предпринимательства и отвлекая население от рынка труда в другие области занятости либо усиливая миграцию самой работоспособной части населения в другие страны с более высокой оплатой труда. Таким образом, цена рабочей силы – заработная плата выполняет важную, регулирующую рынок труда экономическую функцию. Не менее важна роль прибыли предпринимателя, который является покупателем на рынке труда. Вполне естественно и закономерно его стремление извлечь из купли рабочей силы максимальную выгоду при наименьших затратах. Стремясь уменьшить затраты на наём рабочей силы и увеличить прибыль, предприниматель модернизирует, обновляет и внедряет новые, более производительные технологии, совершенствует организацию труда производства, что требует персонала меньшей численности, но более высокого профессионально-квалификационного состава. В результате происходят глубокие изменения во всех частях рынка труда. Доход предпринимателя является экономической основой его инвестиционной инициативы. Колебания нормы прибыли в зависимости от цикла деловой коньюнктуры то сжимают, то расширяют рынок труда, регулируя его количественно-качественный состав. Регулирующей силой, повышающей или снижающей цену труда и определяющей движение рынка труда, является прибыль предпринимателя. Поэтому она становится объектом конкуренции между предпринимателями. Поэтому *конкуренция* и есть тот экономический механизм, который регулирует движение нормы прибыли, определяющей цену труда. Последняя побуждает наёмных работников переходить с одних фирм на другие, менять профессии, и т.п., т.е. приводить в движение и регулировать рынок труда.

 Рынок труда регулируется спросом и предложением товаров – рабочей силы и рабочих мест. Цена рабочей силы колеблется в зависимости от спроса на неё и предложения: рост предложения снижает цену рабочей силы, рост спроса повышает её. Однако нужно обратить внимание на взаимосвязь спроса и предложения. Если растёт спрос на рабочую силу, повышая заработную плату, то это привлекает наёмный труд, повышая его предложение. В итоге оказывается, что рост спроса создаёт рост предложения, снижающего спрос. И наоборот, рост предложения, насыщая спрос, сменяется отливом рабочей силы под натиском снижающейся заработной платы. При подъёме деловой коньюнктуры резервные рабочие места поглощают значительную часть безработных, это порождает галопирующую инфляцию, съедающую рост доходов наёмных тружеников за счёт обесценения денежной заработной платы.

 Важную регулирующую функцию выполняют процентные ставки. В российской переходной экономике удушающие налоги и пугающие процентные ставки по кредитам свели на нет доходность реального сектора экономики, привели к резкому падению объёмов производства промышленной и с/х продукции, предельному сокращению инвестиционной активности и, в конечном счёте, к обвальному сокращению предложения рабочих мест в реальном секторе экономики. *Цена труда, норма прибыли, спрос и предложение, конкуренция* – все эти рычаги саморегулирования рынка труда формируют доходы населения и распределяют богатство общества.

 *Каким образом измеряется неравенство в распределении доходов?*Диффе­ренциация заработной платы означает неравенство в распределении личных доходов. Однако важнейшим фактором их распределения является неравно­мерное распределение собственности на средства производства, ценные бу­маги и недвижимое имущество, реализуемое доходами в форме ренты, про­цента, прибыли, дивидендов, арендных платежей и др. Чтобы определить глу­бину различий в размерах доходов, используется *кривая Лоренца ~* ученого, который впервые применил для этого графический способ. С этой целью на горизонтальной оси располагаются группы населения — от самых малообес­печенных до самых богатых. Обычно население делят на пять частей (квинте-лей), включая в каждую 20% населения. На вертикальной оси фиксируется процент дохода. Если все группы населения имеют по 20% дохода, это озна­чает абсолютное равенство в их распределении, которое графически отмече­но прямой линией ОЕ, а абсолютное неравенство — линией OGE. Кривая Лоренца отражает фактическое распределение дохода и находится между ли­ниями абсолютного равенства и абсолютно неравенства. Чем больше площадь фигуры между прямой и кривой Лоренца, тем более неравномерно распреде­ление доходов, тем большей вогнутостью (точки А, В, С, D) характеризуется кривая Лоренца, тем ближе она к точке G. Соответственно можно определить размеры доходов всех групп населении, отмеченных точками А, В, С, D, Е (рис. 11). По принципу кривой Лоренца и наша статистика учитывает дифференциацию доходов, распределяя насе­ление на пять 20-процент­ных групп и показывая, ка­кой удельный вес от общей суммы денежных доходов населения приходится на каждую группу — от бедней­шей до наиболее состоятель­ной группы. Это определяет­ся коэффициентом концен­трации доходов — *коэффи­циентом Джини,* который показывает степень неравномерности распределения населения по уровню дохода. В случае уравнительного распределения доходов каждая группа получает доход пропорционально своей численности, при значительной неравно­мерности преобладающая часть общего объема доходов сосредоточивается у небольшой по удельному весу (численности) группы. Так, коэффициент концентрации доходов (коэффициент Джини), рав­ный 0, соответствует равномерному распределению дохода между всеми груп­пами. Напротив, если коэффициент Джини равен 1, это означает, что весь совокупный доход приходится на одну группу. Статистические данные указывают на то, что в последние годы 20% бед­нейшего населения России получало 6—8% от общей суммы денежных дохо­дов в стране, а 20% наиболее состоятельной части населения концентрируют в своих руках 45—50% от общей суммы денежных доходов населения России. Кроме коэффициента концентрации доходов (коэффициент Джини) не­равенство распределения денежных доходов измеряется так называемым *децильным коэффициентом,* который указывает, во сколько раз доходы 10% наи­более обеспеченного населения превосходят доходы 10% наименее обеспе­ченного населения. В последние годы в среднем по России доходы 10% богатых были в 13 раз выше доходов 10% беднейших. В Москве, как показывают неко­торые данные, эта разница между богатейшими и беднейшими прослойками населения города еще больше (от 40 до 70 раз).

 Однако важно разобраться за счёт чего же происходит уменьшение неравенства различных слоёв населения по получаемым доходам. Происходит ли это вследствие саморегулирования рынка или за счёт каких-то иных регулирующих факторов? Общественность в странах рыночной экономики неоднозначно реагирует на такое вмешательство государства в экономический механизм саморегулирования рынка труда. Сторонники саморегулирования рынка нетерпимо относятся к вмешательству государства. По их мнению, рыночный механизм перерабатывает объем информации, недоступный для любой информационной системы, обеспечивая естественный порядок в экономике общества, рынок не мыслим без ограничения государственной власти.

 Подлинная революция в вопросе о рыночном саморегулировании связана с именем английского экономиста Дж.М. Кейнса. Его анализ предполагал, что *рыночные силы в современных условиях уже не являются эффективным автоматическим механизмом регулирования рынка труда.* Поэтому Кейнс отводил государству центральную роль в стабилизации рыночной экономики, обеспечении занятости и устранении безработицы.

**5. Государственное регулирование рынка труда**.

 Любой механизм, созданный людьми, стареет, нуждается сначала в текущем ремонте, затем – в капитальном, наконец – в замене другим механизмом. Эта аксиома, которая вполне применима к механизму рыночного саморегулирования в целом, к саморегулированию рынка труда в частности. По мере развития рыночной экономики её механизм саморегулирования стал давать сбой. По мнению Кейнса, настало время, когда рыночные механизмы в значительной мере исчерпали возможности поддерживать свою жизнеспособность, которая отныне должна подпитываться извне. Поэтому Кейнс указывал на жизненную необходимость создания централизованного государственного контроля в вопросах, которые в основном решало частное предпринимательство, а теперь, по его мнению, *государство должно будет осуществлять своё руководящее влияние.* Основной акцент Кейнс делал на учреждение централизованного контроля, необходимого для обеспечения полной занятости, что потребует значительного расширения традиционных функций правительства. И хотя предполагаемые меры, отмечал Кейнс, покажутся «ужасающим потрясением основ» частного предпринимательства, - это «единственное практически возможное средство избежать полного разрушения» существующей рыночной экономики и условие успешной деятельности частного предпринимательства. Наиболее значительными пороками общества рыночного саморегулирования Кейнс считал его *неспособность обеспечить полную занятость на рынке труда и произвольное, несправедливое распределение богатства и доходов.* Чтобы не допустить дальнейшего нарастания социальной напряжённости, он предложил систему государственного вмешательства в рыночное регулирование. С этой целью государство разрабатывает программы занятости, социальной защиты безработных и помощи той части населения, которая находится за чертой бедности. Чтобы уменьшить безработицу, государство должно проводить финансово-бюджетную политику, которая предоставляла бы предпринимателям выгодные условия вложения капиталов создание дополнительных рабочих мест. Чтобы покрывать возросшие расходы по «лечению болезней» рыночного саморегулирования, государство должно применять систему налогообложения на логообложения на доходы, прежде всего на доходы (прибыль, процент, ренту) предпринимателей.

 *Эффективность экономического вмешательства государства*, помимо регулирования занятости и доходов заключается в его попытках исправить «ошибки» рынка. Например, строительство государством дорого, линий связи и других объектов, неподъёмных для частного предпринимательства, но необходимых ему.

 *Стабилизационная функция государства* состоит в его контроле и сглаживании колебаний делового цикла, когда при использовании государственной финансовой и налоговой власти оно влияет на уровень производства. Занятости, инфляции, сдерживает безработицу и поддерживает экономический рост.

 Справедливость государство поддерживает, перераспределяя национальный доход в пользу бедных, оказывая помощь безработным, престарелым, нетрудоспособным, многодетным и другим, создавая по существу широко разветвлённую и надежную социальную защиту безработных и слабозащищённых слоёв населения.

 Было бы, однако, ошибочным ограничивать государственное регулирование рыночной экономики и рынка труда только экономическими методами по рецептам Кейнсианства. Значительно раньше, ещё на заре рыночной экономики государство начало применять правовое регулирование рынка труда законодательными актами. Рыночное законодательное регулирование стало развиваться в ходе реформирования советской экономики, однако находится в стадии становления, не преодолевая пока в должной мере негативные проявления рыночного саморегулирования. Только в конце 2001г. был принят Трудовой кодекс Российской Федерации, претворение в жизнь которого – дело времени.

 Рынок труда самый сложный и взрывоопасный в системе рыночной капиталистической экономики. Взрывоопасность эта определяется свойствами рынка труда рождать самые трудные и нетерпимые для нормального существования общества социальные проблемы, которые сам по себе рынок труда не в состоянии решать. В условиях рыночной экономики это тяжёлое бремя вынуждено на себя брать государство.

 Законом определено, что государство осуществляет регулирование занятости и рынка труда экономическими, законодательными и организационными методами. *Экономические методы* предполагают государственные методы финансирования кредитной, бюджетной, инвестиционной и налоговой политики, которые способствовали бы сохранению, развитию, созданию рабочих мест.

*Законодательное регулирование* направлено на соблюдение трудового законодательства, законных прав и интересов граждан, государственных гарантий и на улучшение законодательства о труде и занятости населения. *Организационное регулирование* предусматривает создание соответствующего федерального органа, государственной службы занятости населения и других

государственных органов содействия занятости в стране. Деятельность государственной службы занятости должна основываться на государственной политике занятости, которая изложена в ст. 5 Закона о занятости.

 Было бы неправильно считать, что в современной рыночной экономике развитых стран на рынке труда действуют: механизм саморегулирования, государственные формы вмешательства и поддержки рынка труда, профсоюзное движение (через коллективные договоры, тарифные соглашения, социальное партнёрство и др.) Рынок труда подвергается регулирующему воздействию многих других общественных и природных сил. На рынок труда постоянно действуют три общественные силы: 1. Забастовочное движение, демонстрации, митинги, пикеты и другие организованные профсоюзами или непосредственно трудящимися действия, направленные на повышение заработной платы, улучшение условий труда и быта, сокращение рабочего дня т.п. 2. Влияние средств массовой информации, средств связи и транспорта. 3. Влияние нравов, обычаев, привычек и традиций на рынок труда. К числу постоянно влияющих на рынок труда природных факторов относятся региональные, климатические, географические условия. Наглядное представление о факторах, регулирующих рынок труда, дает **схема .**

**6. Современная стадия формирования рынка труда в Российской Федерации.**

Существует ли рынок труда в Российской экономике? Однозначно на этот вопрос ответить пока нельзя. Можно сказать, что *идёт процесс формирования рынка труда*, если иметь в виду полнокровный рынок труда в масштабах всей экономики.Современный рынок труда сформировался в условиях реформирования российской экономики и продолжает испытывать негативное воздействие социально-экономического кризиса 90-х годов, обусловившего спад в промышленном секторе и сельском хозяйстве, снижение спроса на рабочую силу, рост общей и регистрируемой безработицы.

При сокращении внутреннего валового продукта в 1990-1998 годах на 42,5 процента численность занятых уменьшилась с 75,3 до 63,6 миллиона человек, или на 15,3 процента. Наибольшее сокращение произошло в промышленности, где численность работников сократилась на 8,6 миллиона человек, а доля работающих в общей численности занятых в экономике снизилась с 30,3 до 22,2 процента. При этом структурные процессы в промышленности в 90-е годы привели к значительному снижению численности занятых в наиболее приоритетных наукоемких отраслях. Предложение рабочей силы на рынке труда в 1990-2000 годах оставалось относительно высоким и определялось экономическими, демографическими, миграционными, образовательными, социально-психологическими и другими факторами. Численность населения трудоспособного возраста, приостановившись в росте в начале 90-х годов (зарегистрированный в 1993 году минимум составил 83,7 миллиона человек), увеличилась к началу 2001 года до 87,3 миллиона человек. Выход на пенсию относительно малочисленного поколения "детей войны" и вхождение в трудоспособный возраст среднего по численности поколения, родившегося в 80-е годы, предопределили увеличение численности населения трудоспособного возраста. Эта тенденция сохранится и в 2004-2005 годах, которые станут последними годами увеличения численности населения трудоспособного возраста. После 2005 года, когда в трудоспособный возраст начнет входить поколение граждан, родившихся в период низкой рождаемости 90-х годов, произойдет не только количественное сокращение трудоспособного населения, но и его качественное ухудшение - начало старения экономически активной части населения.

Определенное влияние на рынок труда в России оказывает миграция населения. Миграционный прирост частично компенсирует естественную убыль населения России. Однако в настоящее время наблюдается тенденция к снижению компенсирующей роли миграции (в 1998-2001 годах миграционный прирост составил около 0,1 процента). Более существенно присутствие на рынке труда нелегальных мигрантов (около 1,5 миллиона человек). Сфера приложения труда нелегальных мигрантов - в основном строительство, торговля и сельское хозяйство. Составляющие значительный объем экономически активного населения нелегальные мигранты оказывают на рынок труда неоднозначное действие: с одной стороны, заполнение рабочих мест, не пользующихся спросом у российских граждан, а также создание дополнительных рабочих мест в малом бизнесе, с другой стороны, уход в теневую сферу и криминализация деятельности. Эти обстоятельства требуют комплексного решения проблемы использования иностранной рабочей силы с учетом интересов национального рынка труда.

Для современной экономики важное значение имеет воспроизводство интеллектуального потенциала общества, определяющего качественный состав рабочей силы. В 90-е годы на образовательном рынке услуг наблюдался подъем, проявившийся как в росте спроса на профессиональное образование, так и в увеличении его предложения. Доля в экономически активном населении лиц, имеющих высшее профессиональное (полное и неполное) образование, с 1992-го по 2001 год возросла с 17,6 до 25,2 процента. С 1999 года в экономике начался подъем, вызванный адаптацией организаций к новым условиям, возникновением новых рынков сбыта, переходом на новые виды продукции и благоприятной конъюнктурой внутреннего рынка. Результатом этих процессов стал резкий рост спроса на квалифицированную рабочую силу.

За 10 лет реформ большинство организаций практически свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Устаревшие производственные технологии и оборудование, длительные и порой необратимые остановки производства существенно снизили общий уровень профессиональной подготовки и квалификации рабочих кадров.

Между тем российская экономика подошла вплотную к неизбежному этапу развития, когда для экономического роста на основе технологической модернизации отраслей требуются специалисты качественно нового уровня. Однако рынок образовательных услуг оказался не готов оперативно реагировать на изменение спроса, что не позволило решить проблему дефицита квалифицированных рабочих кадров и ликвидировать диспропорцию спроса и предложения на локальных рынках труда.

Наиболее острой проблемой для российского рынка труда остается неэффективная занятость. Она определяет меру отставания России от развитых стран в производительности труда, безработицу, скрытую от официального наблюдения - когда фактически безработные причисляются к экономически активному населению, а также несоответствие спада производства размеру занятости (излишней рабочей силы).

Проблема кадрового потенциала и ограниченность возможностей инвестирования в современные технологии обусловливают низкий уровень производительности труда, которая выступает в качестве определяющего фактора экономического развития. Уровень производительности труда в настоящее время в России в 3 раза ниже, чем в развитых странах, что приводит к недостаточным по сравнению с другими странами показателям экономического роста, низкому уровню оплаты труда, низкой конкурентоспособности отечественной продукции на внутреннем и внешнем рынках и слабому инвестиционному потенциалу российской экономики, который не позволяет в необходимой степени внедрять современные технологии.

Одним из открытых проявлений неэффективной занятости остается неполная занятость. Численность работников организаций (за исключением субъектов малого предпринимательства), работавших в течение года неполное рабочее время по инициативе администрации, а также находившихся в вынужденных отпусках, в 2002 году составила около 3 миллионов человек, сократившись в 1998-2001 годах почти в 4 раза.

Несмотря на усилия, предпринятые за последнее десятилетие, количество организаций малого бизнеса в России по-прежнему недостаточно. По статистическим данным, организации малого бизнеса в России дают 11 процентов суммарного внутреннего валового продукта, что крайне недостаточно для рыночной конкурентной среды.

Развитие малого предпринимательства является резервом, дающим возможность поднять жизненный уровень населения и создать новые рабочие места. Особое значение в силу ряда объективных экономических и социальных причин (рост численности трудоспособного населения, слабое развитие агропромышленного комплекса, недостаточное количество создаваемых новых рабочих мест, специфика условий сельского труда и ряд других факторов) имеет развитие малого предпринимательства для поддержания занятости сельского населения.

Развитие самозанятости и различных форм малого предпринимательства, стимулирующих создание новых рабочих мест как в аграрном секторе, так и в смежных отраслях экономики, способствует также снижению социальной напряженности. Растет сельская общая и регистрируемая безработица. В 2000-2002 годах общая численность безработных возросла с 1,86 до 1,94 миллиона человек, или на 4,3 процента, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, - с 325,3 до 455,9 тысячи человек, или на 40,1 процента.

Сельское население по сравнению с городским оказалось в большей степени вытесненным с рынка труда. С одной стороны, экономический кризис 90-х годов на селе лишил многих жителей рабочих мест, с другой стороны, возможности сельскохозяйственного производства в домашнем хозяйстве активно способствовали уходу людей с рынка труда. Особенно это коснулось женщин предпенсионного возраста с низким образовательным уровнем и молодых женщин (до 24 лет), которые покинули формальный рынок труда, став активными участниками неформальной экономики домохозяйства. Вместе с тем после периода резкого сокращения численности занятого сельского населения наметилась тенденция его роста. Так, если в 1992-1999 годах численность занятых уменьшилась на 3,1 миллиона человек, то в 1999-2001 годах произошло увеличение на 1,5 миллиона человек. В последние годы снижается интенсивность миграционного движения сельского населения. Отток жителей из села снизился в 2001 году более чем в 2 раза по сравнению с 1991 годом, однако сохраняется значительный отток молодежи в возрасте до 30 лет (более 46 процентов выбывшего сельского населения). Растет заболеваемость и смертность сельского населения, что может вызвать серьезные негативные демографические последствия и проблемы в восполнении трудовых ресурсов в агропромышленном комплексе.

Существенную долю российского рынка труда составляет неформальный сектор экономики. Во второй половине 90-х годов численность граждан в России, для которых неформальная занятость являлась единственной, составляла 7 миллионов человек, а общие масштабы неформальной занятости оцениваются в размере 10-12 миллионов человек. Наиболее важная социально-экономическая функция неформального сектора экономики состоит в том, что он в 1990-е годы компенсировал последствия сокращения занятости в формальном секторе, а в настоящее время дает части россиян возможность иметь дополнительный заработок, смягчая тем самым социальное напряжение в обществе. В то же время неформальный сектор экономики оказывает отрицательное воздействие на собираемость налогов и другие экономические показатели.

Сохраняются значительные различия уровня занятости и уровня безработицы в субъектах Российской Федерации вследствие дифференциации экономического развития регионов и низкой трудовой мобильности населения. В 2002 году 9 субъектов Российской Федерации отнесены к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда. Требует кардинального улучшения состояние занятости населения в Чеченской Республике, а также в других республиках Северного Кавказа, где уровень общей и регистрируемой безработицы превышает средний показатель по России в 1,5-3 раза. Остается острой проблема занятости в населенных пунктах с градообразующими организациями, в которых в настоящее время проживает свыше 24 миллиона человек. Негативное воздействие на региональный рынок труда оказывает массовый отток населения трудоспособного возраста из северных, восточных и дальневосточных территорий, богатых сырьевыми ресурсами, что ведет к неравномерному распределению трудовых ресурсов по территории России, к концентрации излишней рабочей силы в одних регионах и нехватке трудовых ресурсов в других регионах.

Структурные изменения и сокращение спроса на рабочую силу в 90-е годы вызвали рост общей безработицы, которая достигла максимума в феврале 1999 года (после финансового кризиса 1998 года) - 10,4 миллиона человек, или 15 процентов экономически активного населения. Максимальный показатель регистрируемой безработицы отмечался в апреле 1996 года - 2,8 миллиона человек, или 3,8 процента экономически активного населения.

Экономический рост привел к снижению среднегодовой численности безработных, рассчитанной по методике Международной организации труда, с 7,5 миллиона человек в 2000 году до 5,7 миллиона человек в 2002 году, или с 10,5 до 8,1 процента экономически активного населения, а также к относительной стабилизации среднегодовой численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости (в 2000-2001 годах - 1,1 миллиона человек (без учета данных по Чеченской Республике), или 1,5 процента экономически активного населения, и незначительному росту в 2002 году (1,3 миллиона человек (с учетом данных по Чеченской Республике), или 1,8 процента).

**7. Факторы, влияющие на развитие рынка труда в Российской Федерации в период с 2003г. по 2005 г.**

На основании анализа и прогноза социально-экономической сферы можно сделать вывод о том, что на развитие рынка труда в 2003-2005 годах окажут воздействие следующие факторы:

1) увеличение в 2003-2005 годах численности населения трудоспособного возраста (на 0,8 миллиона человек, или на 0,9 процента), что обусловлено вступлением в трудоспособный возраст значительной части граждан, родившихся в 80-е годы. В 2003 году отмечается максимальный за последние годы прирост населения трудоспособного возраста - на 674 тысячи человек, после чего он будет постоянно снижаться: в 2004 году составит 542 тыс. человек, в 2005 году - 258 тысяч человек, а после 2006 года начнется абсолютное сокращение численности населения трудоспособного возраста;

2) сохранение тенденции превышения предложения рабочей силы над спросом. Реформирование экономики, в том числе реструктуризация и модернизация угольной промышленности, черной металлургии, электроэнергетики, железнодорожного транспорта и других отраслей, а также участие России в процессах глобализации мирового хозяйства в связи со вступлением во Всемирную торговую организацию активизируют высвобождение работников, которое не в полной

мере будет компенсироваться спросом на рабочую силу с учетом новых рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

3) профессиональный уровень значительной части работников российских организаций не соответствует требованиям международных стандартов, что отрицательно влияет на их конкурентоспособность на международном рынке труда. Кроме того, сохраняется тенденция к старению и сокращению кадрового состава высококвалифицированных рабочих, а также сокращению объемов профессионально-технической подготовки высококвалифицированных кадров на производстве;

4) недостаточный спрос на рабочую силу при ее дефиците на локальных рынках труда по причине несоответствия профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения, низкой трудовой мобильности населения, проблема прогноза потребности рынка труда в специалистах определенных профессий и квалификации и связанных с ним программ подготовки специалистов в системе профессионального образования;

5) сохранение высокого уровня неэффективной занятости;

6) недостаточный уровень развития сферы малого бизнеса;

7) рост напряженности на рынке труда в сельской местности, обусловленный ростом численности трудоспособного населения и ростом общей и регистрируемой безработицы, недостаточные темпы развития малых форм хозяйствования на селе, сдерживающие рост новых рабочих мест в аграрном секторе экономики;

8) сохранение значительной дифференциации в сфере занятости и напряженной ситуации на рынке труда в субъектах Российской Федерации и на отдельных территориях;

9) наличие нелегальной миграции, создающей неконтролируемую ситуацию на внутреннем рынке труда и осложняющей ситуацию в области занятости населения в ряде приграничных районов Сибири и Дальнего Востока;

10) сохранение негативных процессов внутренней трудовой миграции, характеризующейся оттоком населения из районов Севера, Сибири и Дальнего Востока, богатых сырьевыми ресурсами;

11) сохранение низкой конкурентоспособности на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, беженцев, вынужденных переселенцев и др.), обусловленной ужесточением требований работодателей.

**8. Основные направления действий на рынке труда в Российской Федерации.**

Исходя из прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу, можно сделать вывод, что в 2004-2005 годах не произойдет коренных изменений в структуре экономики России и, соответственно, на рынке труда и в сфере занятости населения. Вместе с тем в этот период должны будут подготавливаться и происходить качественные структурные преобразования в экономике (реформирование структуры промышленности, реструктуризация и модернизация отраслей экономики, подготовка к вступлению во Всемирную торговую организацию, модернизация системы среднего и высшего образования и др.).

 В этой связи ключевыми задачами действий на рынке труда в 2003-2005 годах становятся разработка и реализация комплекса мер в социально-трудовой сфере, которые позволят в последующем в качественно новых экономических условиях повысить эффективность занятости населения.

Приоритетными направлениями действий на рынке труда РФ в 2003-2005 годах являются:

- в области совершенствования действующего законодательства в сфере занятости населения обеспечение социальных гарантий граждан, потерявших работу, и усиление социальной защиты неконкурентоспособных на рынке труда групп населения; повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе адекватного требованиям рынка труда развития системы непрерывного профессионального образования, включающей базовое и дополнительное образование, а также профессиональную подготовку;

- разграничение полномочий, функций в области регулирования рынка труда и сферы занятости между федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и работодателями, а также уточнение источников финансирования мероприятий по содействию занятости населения; динамичное развитие системы рабочих мест и свободное перемещение рабочей силы по отраслям и территориям;

- создание условий для достижения соответствия между спросом и предложением на рабочую силу, в том числе путем создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

- поддержка малого бизнеса и предпринимательства в целях создания новых рабочих мест и содействия занятости населения; обеспечение регулирования привлечения иностранной рабочей силы, создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов;

- в области повышения качества рабочей силы и конкурентоспособности граждан на рынке труда, обеспечения отраслей экономики рабочими и специалистами определенных профессий и квалификации разработка прогноза потребности в рабочих и специалистах по укрупненным группам профессий и специальностей, по видам экономической деятельности и отдельным регионам и увязка потребности с объемами подготовки рабочих и специалистов в системе профессионального образования в целях достижения сбалансированности спроса и предложения в отношении рабочей силы на рынке труда;

- разработка механизма определения потребности организаций в выпускниках учреждений

профессионального образования всех уровней, а также критериев оценки эффективности вложения бюджетных средств в профессиональное образование молодежи;

- создание системы контроля качества образования, позволяющей осуществить структурную перестройку профессионального образования всех уровней с учетом потребностей рынка труда;

- развитие профессиональной ориентации школьников, повышение их мотивации к трудовой деятельности по профессиям, специальностям, востребованным на рынке труда; улучшение профессиональной ориентации и психологической поддержки населения; развитие системы внутрипроизводственного обучения персонала организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению, как важнейшего средства повышения их конкурентоспособности в условиях реструктуризации отдельных отраслей экономики;

- разработка общероссийского классификатора профессий (занятий), который позволит унифицировать системы кодирования профессиональной деятельности с учетом международных классификаторов в связи с подготовкой к вступлению России во Всемирную торговую организацию;

- разработка системы профессиональных стандартов, которая заложит требования к профессиональному уровню работников, с учетом обеспечения качества производительности выполняемых работ;

- создание системы оценки качества работников, основанной на определении их компетентности и способности гибко реагировать на непрерывные изменения требований к квалификации и профессиональной подготовке работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;

- совершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда и возможности скорейшего трудоустройства;

- в области содействия занятости, стимулирования создания и сохранения рабочих мест, совершенствования форм социального партнерства на отраслевых рынках труда проведение экспертного анализа возможных экономических и социальных последствий вступления Российской Федерации во Всемирную торговую организацию;

- совершенствование налогового законодательства Российской Федерации с целью снижения налоговой нагрузки на работодателей и стимулирования создания рабочих мест в перспективных отраслях экономики;

- разработка и реализация инвестиционных, отраслевых и иных программ, предусматривающих меры по созданию, модернизации и сохранению рабочих мест, повышению

производительности труда;

- разработка показателей, отражающих движение рабочей силы в территориально-отраслевом аспекте, в том числе в депрессивных регионах и отраслях, при составлении прогнозов и определении сценарных условий социально-экономического развития на средне срочную и долго срочную перспективу; проведение анализа перспектив повышения занятости в проблемных отраслях экономики, в том числе в угольной, металлургической, топливно-энергетической, текстильной и легкой промышленности;

- поддержка малого предпринимательства с целью создания новых рабочих мест и развития инфраструктуры военных городков, закрытых административно-территориальных образований, территорий с расположенными на них градообразующими организациями;

- поддержка развития всех форм малого предпринимательства и самозанятости населения на селе, содействие созданию новых рабочих мест в агропромышленном секторе;

- развитие социального партнерства на всех уровнях, разработка механизма взаимодействия органов исполнительной власти, работодателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников при решении проблем занятости населения на отраслевых рынках труда;

- развитие системы социального планирования в организациях реструктурируемых отраслей экономики;

- содействие созданию в организациях, предусматривающих высвобождение работников в процессе реструктуризации отраслей экономики, пунктов для консультирования перед увольнением и содействия в трудоустройстве высвобождаемых работников;

- организация общественных работ в целях обеспечения временной занятости работников, высвобождаемых в условиях реструктуризации отдельных отраслей экономики;

- в области развития региональных рынков труда разработка и реализация территориальных программ содействия занятости населения; обеспечение наличия в разрабатываемых региональных и отраслевых программах разделов, предусматривающих создание рабочих мест и другие мероприятия, оказывающие положительное влияние на ситуацию на региональных рынках труда;

- проведение мониторинга результатов реализации программ и мероприятий по содействию занятости населения;

- обеспечение наиболее полной сбалансированности профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда, в том числе на основе анализа и прогноза потребности отраслей экономики в соответствующих категориях работников и корректировки структуры профессионального обучения с учетом перспектив социально-экономического развития отдельных регионов; - осуществление комплексных мер по содействию трудовой занятости населения республик Северного Кавказа на основе создания новых рабочих мест в основных сферах экономической деятельности в регионе, создание условий для развития малого бизнеса, развития национальных промыслов и ремесел;

- расширение связей организаций с местными образовательными учреждениями всех уровней в целях привлечения инвестиций в развитие материальной базы учебных заведений, совершенствования системы профориентации учащихся общеобразовательных школ с учетом потребностей местных рынков труда;

- разработка и реализация программ содействия занятости населения в населенных пунктах, образованных градообразующими организациями, с критической ситуацией на рынке труда, обусловленной реструктуризацией градообразующих организаций;

- развитие малого бизнеса в сфере услуг (с учетом региональной специфики) с целью создания условий для трудоустройства незанятого населения; разработка местных программ и развитие местных инициатив по поддержанию занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
 - расширение региональных банков вакансий за счет более полного представления работодателями данных о свободных рабочих местах в территориальные органы службы занятости;

- в области регулирования трудовой миграции совершенствование нормативной правовой базы по вопросам привлечения и использования иностранной рабочей силы, а также порядка въезда, выезда и пребывания иностранных граждан в России с учетом целей въезда и сроков нахождения на территории России;

- создание условий для повышения мобильности рабочей силы на базе создания системы экономических и социальных стимулов с учетом прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации;

- достижение баланса между использованием национальных трудовых ресурсов и привлекаемой иностранной рабочей силы с учетом реальных возможностей субъектов Российской Федерации по приему и обустройству иммигрантов, а также приоритетного использования российских граждан на региональном рынке труда;

- совершенствование механизма сбора и распространения информации о возможностях трудоустройства незанятых граждан из числа мигрантов в благоприятных для расселения районах; создание условий для легализации мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории России;

- в области содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите внедрение эффективных механизмов профилирования безработных граждан, предусматривающих разделение категорий зарегистрированных безработных на половозрастные, социально-профессиональные группы, группы, различающиеся по степени активности и методам поиска работы;
 - реализация принципа адресности в работе служб занятости, ориентированного на слабо защищенные категории населения: инвалидов, многодетных и одиноких родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей и детей-инвалидов, лиц предпенсионного возраста, несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей, вынужденных переселенцев и др.;

- создание экономических и социальных условий для ликвидации факторов, обусловливающих наличие элементов дискриминации на рынке труда по половозрастному, национальному и иным признакам; обеспечение возможности для наименее социально защищенных категорий граждан (женщин, инвалидов и др.) получения в полном объеме предоставляемых органами службы занятости услуг по повышению их конкурентоспособности на рынке труда;

- разработка и реализация специальных программ трудоустройства, профессиональной ориентации и профессионального обучения, внедрение новых социально ориентированных технологий, внедрение современных форм обучения (таких, как дистанционное и модульное), развитие специальной инфраструктуры органов службы занятости; развитие различных форм семейного бизнеса;

- развитие клубной работы по социально-трудовой адаптации безработных граждан, имеющих длительный перерыв в работе или не имеющих опыта работы; в области финансирования мероприятий по содействию занятости населения
консолидация финансовых средств для реализации мероприятий по содействию занятости населения и повышению эффективности их использования;
 - координация действий федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, объединений работодателей и профсоюзов по привлечению финансовых ресурсов, выделяемых на осуществление мер, связанных с регулированием рынка труда и содействием занятости;

- совершенствование методики выделения бюджетных средств всех уровней на реализацию мероприятий по содействию занятости населения исходя из потребностей и прогнозируемой численности соответствующих категорий населения (безработных граждан) и объемов оказываемых услуг;

- повышение эффективности использования средств федерального бюджета на основе оценки эффективности реализуемых мероприятий по содействию занятости населения (как на федеральном, так и на региональном уровне) с точки зрения их социально-экономической результативности;

- совершенствование механизма перераспределения средств федерального бюджета с

учетом ситуации на рынке труда в субъектах Российской Федерации; привлечение средств местных бюджетов и работодателей для реализации мер по содействию занятости работников, подлежащих увольнению;

- в области повышения эффективности деятельности органов службы занятости усиление оперативной работы органов службы занятости с гражданами, подлежащими увольнению, в целях содействия их занятости;
развитие системы информационного обеспечения органов службы занятости, обеспечение доступности информации для клиентов органов службы занятости;
 - совершенствование технологии работы органов службы занятости по предоставлению услуг незанятыми без работным гражданам; введение для работодателей платных услуг, предоставляемых государственными учреждениями службы занятости.

**9. Заключение.**

Первостепенная проблема нашей экономики на пути реформ – это формирование цивилизованного предпринимательства, ориентированного на создание отечественной рыночной экономики и высококачественного рынка труда. Сделаны лишь первые шаги в этом направлении.

Уровень формирования российского рынка труда определяется прежде всего степенью удовлетворения жизненных потребностей населения страны рыночным хозяйствованием, способностью отечественной системы наёмного труда обеспечивать прогресс общества не только в технике, науке, производстве, но самое главное – в повышении благосостояния и уровня жизни всего населения. Современная российская экономика идёт по пути перехода к рыночным отношениям. На этом пути, безусловно, имеются издержки, но общая направленность реформ в сторону развития, к которому следуют цивилизованные страны мира, является прогрессивной. Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов. С перестройкой хозяйственной жизни страны проявилось много факторов, влияющих на качественные характеристики рынка рабочей силы. При решении вопросов регулирования занятости населения важно учитывать специфические черты российской модели рынка труда. Это: более высокая степень коллективизма как традиционного способа взаимной поддержки работающих (отсюда преобладающими, видимо, останутся и коллективные формы найма и увольнения, социальной поддержки в сфере труда); разная скорость движения к рынку различных отраслей и секторов экономики; неравномерность перехода к рынку в отдельных регионах, городах и сельской местности.

Регулирующая роль государства должна состоять в постоянном поддержании сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах экономических преобразований.

Приложение.

Таблица 1.

Соотношение основных показателей экономического роста и уровня занятости населения в период 1992-2001 годах.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1992 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
| Численность трудоспособного населения, млн. человек | 83,7 | 84,2 | 84,3 | 84,8 | 85,5 | 86,3 | 87 | 87,4 |
| Валовой внутренний продукт, млрд. рублей, до 1998 года – трлн. рублей | 19 | 1540 | 2146 | 2479 | 2741 | 4767 | 7402 | 9041 |
| Среднегодовая численность занятых в экономике, в том числе в организациях негосуд. форм собственности и индивидуальном секторе, тысяч человек | 72071 | 66409 | 65950 | 64693 | 63812 | 63963 | 64327 | 65000 |

Таблица 2. Основные показатели занятости населения в перспективе до 2010 года.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| Численность населения, млн. человек | 144 | 143,3 | 142,6 | 141,9 | 141,3 | 140,7 | 140,1 | 139,5 | 138,8 |
| Численность экономически активного населения (ЭАН): млн. человек | 71 | 71,4 | 71,6 | 72 | 72,2 | 72,5 | 72,8 | 73,1 | 73,4 |
|    в % к 2001 году | 100,1 | 100,7 | 101 | 101,6 | 101,8 | 102,3 | 102,7 | 103,1 | 103,5 |
| Общая численность занятых, млн. человек | 65,6 | 66,1 | 66,5 | 67 | 67,4 | 67,9 | 68,3 | 68,8 | 69,2 |
| Уровень занятости, в % к ЭАН | 92,5 | 93,1 | 93,6 | 99,2 | 94,6 | 95,2 | 95,7 | 96,3 | 96,8 |
| Численность занятых в трудоспособном возрасте, млн. человек | 61,5 | 61,9 | 62,2 | 62,6 | 62,8 | 63 | 63,4 | 63,8 | 64,1 |
|    в % к 2001 году | 100,5 | 101,1 | 101,6 | 102,3 | 102,6 | 102,9 | 103,6 | 104,3 | 104,7 |
| Удельный вес в общей численности занятых | 93,7 | 93,6 | 93,5 | 93,4 | 93,2 | 93,1 | 92,9 | 92,8 | 92,7 |
| Общая численность безработных, млн. человек | 5,4 | 5,3 | 5,1 | 5 | 4,8 | 4,6 | 4,5 | 4,3 | 4,2 |
|    в % к 2001 году | 94,7 | 93 | 89,5 | 87,7 | 84,2 | 80,7 | 78,9 | 75,4 | 73,7 |
| Уровень безработицы, в % | 7,6 | 7,4 | 7,1 | 6,9 | 6,6 | 6,3 | 6,2 | 5,9 | 5,7 |
| Численность безработных в трудоспособном возрасте, млн. человек | 4,9 | 4,8 | 4,6 | 4,5 | 4,3 | 4,1 | 4 | 3,9 | 3,8 |
|    в % к 2001 году | 94,7 | 93 | 89,5 | 87,7 | 84,2 | 80,7 | 78,9 | 75,6 | 73,7 |

**Таблица 3.**

 **Структура общей безработицы в России по основным социально-демографическим группам.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
| **Доля различных групп в общей численности безработных, %** |
| По полу |
| Мужчины | 52,3 | 53 | 53,9 | 53,9 | 54,4 | 54,2 | 53,8 | 52,8 | 54 |
| Женщины | 47,7 | 47 | 46,1 | 46,1 | 45,6 | 45,8 | 46,2 | 47,2 | 46 |
| По типу поселения |
| Город | 83,2 | 82,8 | 81,6 | 79,3 | 78,3 | 76,1 | 76,5 | 77,3 | 75,9 |
| Село | 16,8 | 17,2 | 18,4 | 20,7 | 21,7 | 23,9 | 23,5 | 22,7 | 24,1 |
| По возрасту |
| Молодежь | 35,8 | 33,8 | 28,8 | 29,4 | 28,3 | 26,6 | 26,1 | 23,4 | 24,3 |
| лица активного возраста | 49,2 | 54,5 | 60,6 | 61,6 | 62,1 | 63,5 | 63,6 | 63,6 | 63,4 |
| лица пред-пенсионного возраста | 8,1 | 6,9 | 7,1 | 5,9 | 6,5 | 6,9 | 7,4 | 8,4 | 8,1 |
| лица пенсионного возраста | 6,9 | 4,8 | 3,5 | 3,1 | 3,1 | 3 | 2,9 | 4,6 | 4,2 |
| **Уровень безработицы, %** |
| По полу |
| Мужчины | 5,2 |  | 8,3 |  | 10 |  | 13,5 | 13 | 10,4 |
| Женщины | 5,2 |  | 7,9 |  | 9,3 | 11,5 | 12,9 | 12,8 | 9,6 |
| По типу поселения |
| Город | 5,6 | 6,4 | 8,6 | 9,8 | 99 | 11,7 | 13,1 | 12,7 | 96 |
| Село | 3,7 | 4,3 | 6,3 | 8,4 | 8,9 | 12,3 | 13,5 | 13,8 | 11,6 |
| По возрасту |
| Молодежь | 12,9 | 13,6 | 16,1 | 18,6 | 19,1 | 23,3 | 26,8 | 23,2 | 19,6 |
| лица активного возраста | 3,9 | 4,8 | 7,1 | 8,3 | 8,5 | 10,5 | 11,8 | 11,8 | 9,1 |
| лица предпенсионного возраста | 2,9 | 3,2 | 5,1 | 5,6 | 6,2 | 7,9 | 8,8 | 9,6 | 6,6 |
| лица пенсионного возраста | 5,4 | 4,6 | 5,3 | 5,7 | 6 | 7,2 | 8,7 | 10,2 | 8,5 |

**График 1.**

 **Динамика числа занятых в трудоспособном возрасте и безработных в 2002-2010 годах**

**(в % к 2001 году).**

**Таблица**

**Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете
в органах государственной службы занятости (по данным Федеральной службы по труду и занятости) на конец месяца, тыс.человек**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | *Численность не занятых трудовой деятельностью граждан* | *Из них безработных* |
| *всего* | *в том числе безработных, которым назначено пособие по безработице* |
| *июль2004г.* | *справочно* | *июль2004г.* | *справочно* | *июль2004г.* | *справочно* |
| *июль2003г.* | *июнь2004г.* | *июль2003г.* | *июнь2004г.* | *июль2003г.* | *июнь2004г.* |
| **Российская Федерация** | **1788,2** | **1746,1** | **1766,9** | **1571,6** | **1531,5** | **1555,8** | **1265,4** | **1260,6** | **1224,9** |
| **Центральный федеральный округ** | **276,6** | **278,7** | **271,6** | **211,2** | **217,4** | **205,0** | **185,8** | **193,4** | **180,1** |
| г.Москва | 69,6 | 66,5 | 72,0 | 31,6 | 33,7 | 31,7 | 25,5 | 29,1 | 25,7 |
| **Северо-Западныйфедеральный округ** | **153,1** | **157,4** | **152,4** | **119,8** | **123,2** | **117,6** | **97,4** | **106,0** | **94,3** |
| г.Санкт-Петербург | 42,4 | 44,6 | 43,8 | 16,8 | 17,7 | 17,0 | 12,4 | 15,1 | 12,5 |
| **Южныйфедеральный округ** | **573,8** | **498,5** | **564,1** | **545,8** | **469,9** | **539,9** | **384,0** | **327,4** | **356,8** |
| **Приволжскийфедеральный округ** | **234,6** | **266,1** | **229,3** | **205,6** | **233,1** | **202,7** | **183,5** | **207,4** | **180,2** |
| **Уральскийфедеральный округ** | **121,9** | **123,7** | **121,6** | **107,3** | **109,4** | **108,0** | **92,8** | **96,8** | **93,3** |
| **Сибирскийфедеральный округ** | **304,9** | **306,4** | **304,5** | **274,5** | **278,8** | **275,0** | **230,0** | **241,9** | **228,1** |
| **Дальневосточныйфедеральный округ** | **123,3** | **115,3** | **123,3** | **107,4** | **99,6** | **107,7** | **91,9** | **87,7** | **92,0** |

**Список литературы.**

1. Р.И. Капелюшников, Н.Т. Вишневская – «Феномен российской безработицы: динамика, структура, специфика», Московский общественный научный фонд, М., 2003.
2. Россия в цифрах, 2002 М., Госкомстат России, 2002.
3. www.demoscop.ru – электронная версия бюллетеня Население и общество.
4. www.media.infobus.ru

5. Зверев Анатолий Фёдорович - к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга, экономический факультет РУДН (Темы 5, 6)

**Циркулирующий рынок рабочей силы.**

СХЕМА № 4

СХЕМА № 4

Циркулирующий рынок рабочей силы образуют лица в поисках занятости по найму. Им помогают службы занятости

Состояние безработицы:

-полностью безработные в поисках постоянной работы;

-частично безработные в поисках постоянной полной занятости

Виды безработицы:

-добровольная

-вынужденная

-циклическая

-скрытая

-застойная

-хроническая

-женская

-фрикционная

-институциональная

-структурная

-нормальная

-оптимальная

-безработные по переподготовке и общественных работах

-уволенные военнослужащие

-пенсионеры, ищущие работу, и др.

Степень учета безработных:

-учтены службами занятости и статистическими органами;

-не учтены службами занятости и статистическими органами;

-зарегистрированные службами занятости

Ищущие работу и работников:

- занятые, но ищущие другую. Подходящую работу;

- работодатели, ищущие подходящих работников среди занятых на других предприятиях

Степень социальной защищённости безработных:

- получающие пособие по безработице;

- не получающие пособие по безработице

Субъекты поиска работы:

- лица, полностью и частично безработные;

- занятые по найму и занятые не по найму;

- ищущие дополнительный заработок

СХЕМА № 7.

**Структура занятости населения**.

Социаль-ная

Поло-

возрастная

Террито-риальная

Национальная

Государственно-частная

Отрасле-

вая

Проф.-квалификационная

Семейная

Структура

занятости

населения

страны в целом

СХЕМА 6

**Состояние рынка труда и потоки на нем.**

Экономически активное население

Занятые + безработные

Рабочая сила

Рабочая сила

Нашедшие работу

Повторно вступающие в рабочую силу

Вновь вступающие в рабочую силу

Переставшие искать работу

Не входят в рабочую силу

Вышедшие на пенсию,

Временно покинувшие работу

Вновь нанятые

Вернувшиеся на свои рабочие места

Потерявшие работу

Временно не работающие

Ушедшие по собственному желанию

БЕЗРАБОТНЫЕ

РАБОТАЮЩИЕ

(занятые)

ПРИЛОЖЕНИЕ.

СХЕМА № 1

-агрегаты;

-машины;

-инструменты;

-устройства

-сырье;

-полуфабрикаты;

-заготовки;

-вспом. материалы

Структура рабочего места

**Предметы труда**

**Средства труда**

**Условия труда и производства**

Данные природой

Содержащие труд, но подлежащие дальнейшей обработке

Орудия труда (костно-мускульная система

Сосудистая система производства

Естественные силы природы, усиливающие и расширяющие способности к труду

Земля

-трубопроводы;

-терминалы;

-тара;

-складское хозяйство;

-другое

-виды энергии;

-силы ветра, пара, света, воды, газа и т.п.

-участки земли;

-здания;

-сооружения;

-коммуникации;

-транспорт;

-связь

-нефть;

-руда;

-уголь;

-газ;

СХЕМА № 2

**Строение рынка труда**

Рынок труда

**Рынок**

**рабочих мест**

**Рынок**

**рабочей силы**

Потенциальный

Циркулирующий

Внутрифирменный

СХЕМА № 3

**Потенциальный рынок рабочей силы**

**Потенциальный рынок рабочей силы образуют лица, занятые не по найму**

**Состав потенциального рынка рабочей силы**

Лица свободных профессий

Военнослужащие, пенсионеры, способные работать по найму

Предприниматели, фермеры и др

Кустари-одиночки,

ремесленники и т.п.

Занятые в личном подсобном хозяйстве

Учащиеся с отрывом от производства

Занятые в домашнем хозяйстве

СХЕМА № 5

**Составные части рынка рабочей силы**

Составные части рынка рабочей силы

*Внутрифмрменный рынок рабочей силы* образуют лица, занятые не по найму, где непосредственно реализуется купля-продажа рабочей силы

*Потенциальный рынок* *рабочей силы* образуют лица, занятые не по найму: самозанятые и в сфере профподготовки

Циркулирующий рынок рабочей силы образуют лица в поисках занятости по найму. Им помогают службы занятости

Кустари-одиночки, ремесленники и т.п.

Занятые в домашнем хозяйстве

Предприниматели, фермеры и др.

Учащиеся с отрывом от производства

Занятые в личном подсобном и садово-посадочном хозяйстве

Военнослужащие

Лица свободных профессий

Реализация цены рабочей силы – заработная плата и связанные с этим различного рода конфликты

Купля-продажа рабочей силы начинается с наймом и завершается увольнением работника

Реализация купли-продажи рабочей силы в процессе труда работником на рабочем месте работодателя

Покупатель – работодатель и продавец рабочей силы – наемный работник заключает трудовой договор

Состояние безработицы:

-полностью безработные в поисках постоянной работы;

-частично безработные в поисках постоянной полной занятости

Степень учета безработных:

-учтены службами занятости и статистическими органами;

-не учтены службами занятости и статистическими органами;

-зарегистрированные службами занятости

Виды безработицы:

-добровольная

-вынужденная

-циклическая

-скрытая. застойная

-хроническая

-женская

-фрикционная

-институциональная

-структурная

-нормальная

-оптимальная

-безработные по переподготовке и общественных работах

-уволенные военнослужащие

-пенсионеры, ищущие работу, и др.

Субъекты поиска работы:

- лица, полностью и частично безработные;

- занятые по найму и занятые не по найму;

- ищущие дополнительный заработок

Степень социальной защищённости безработных:

- получающие пособие по безработице;

- не получающие пособие по безработице

Ищущие работу и работников:

- занятые, но ищущие другую. Подходящую работу;

- работодатели, ищущие подходящих работников среди занятых на других предприятиях

Федеральные, региональные, местные органы занятости; кадровые службы предприятия; статистические органы по учёту рынка рабочей силы

СХЕМА № 8

**Факторы,**

**регулирующие рынок труда**

Схема 8.