СОДЕРЖАНИЕ

.РЫНОК ТРУДА..................................................................................................4

1.Рынок труда и его особенности....................................................................4

2.Виды рынка труда........................................................................................10

3.Модели рынка труда....................................................................................10

4.Сегменты рынка труда.................................................................................14

5.Гибкость рынка труда..................................................................................18

ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ...........................................................................20

1. Безработица, ее виды и факторы................................................................20

2.Уровень безработицы...................................................................................21

3.Классификация безработицы......................................................................25

4.Исторические и современные виды занятости и безработицы...............30

БЕЗРАБОТИЦА И НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

НА СЕВЕРНОМ КАВКАЗЕ...............................................................................33

**1.Современные тенденции и особенности развития рынка труда..............35**

ЗАКЛЮЧЕНИЕ................................................................................................39

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица – как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом. Становление рынка труда актуальная задача трансформации социально – экономических отношений. Здесь происходят наиболее глубинные изменения в ходе преобразования централизованного планового хозяйства в социально ориентированную рыночную экономику, затрагивающие интересы всех субъектов этих отношений. Поэтому эти изменения носят болезненный характер.

Долгое время считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население по принципу «кто не работает, тот не ест».

Задача: раскрыть современное содержание понятий «рынка труда» и «проблемы безработицы». Труд – вечное условие жизни. Однако на протяжении исторического развития общества он претерпевает постоянные количественные и качественные изменения. Накапливаясь, они ведут к более глубоким преобразованиям, знаменующим рождение новых типов социально- трудовых отношений. Опираясь на достижения мировой экономической мысли и практики, отечественной экономической науке, предстоит разработка новых теоретических концепций рынка труда. Трудность здесь заключается в том, что одни и те же категории, понятия отражали (и отражают сейчас) в значительной степени разную социально-экономическую сущность охватываемых ими явлений, а также в неприятии значительной частью населения рыночных отношений в их стихийной форме. Становление рыночных отношений в России сопровождается большой дифференциацией доходов населения, не связанной с трудовым вкладом, нарушением основополагающих прав человека, в том числе права на труд, зафиксированных Конституцией РФ, в Конвенциях Международной организации труда (МОТ), международных соглашениях и конференциях по социальным вопросам.

Реформирование российского общества, направленное в первую очередь на развитие рыночных принципов и отношений в социально-экономической сфере, обусловило, с одной стороны, появление новых для нашей действительности социальных явлений (безработица), а с другой – наполнение новым содержанием уже имеющихся процессов (занятость). Все это требует адекватного теоретического осмысления, и не только с точки зрения развития социальной науки, но, может быть, в первую очередь с позиций практики социального управления происходящими изменениями. Осознание социальной проблематики происходит на нескольких познавательных уровнях: на обыденно-бытийном (стереотип, здравый смысл), практико-управленческом (концепция, технология) и научном (теория, доктрина).

С началом реформирования советской общественной системы проблемы занятости и безработицы особенно интенсивно изучают на первых двух уровнях. В массовом общественном сознании, а также у государственных и политических функционеров, управленцев-практиков сформировались определенные стереотипы в понимании проблем занятости и безработицы и возможных путей их решения, которые будут сформулированы ниже.

Целью данной курсовой работы дать определение рынка труда, показать его особенности и виды, а также показать проблемы безработицы и занятости в современных условиях, проблемы безработицы на Северном Кавказе. Пути решения проблем.

РЫНОК ТРУДА

1.Рынок труда и его особенности

Рынок труда – важнейшее понятие, используемое современной экономикой труда. Именно на этом рынке происходит взаимодействие работников и работодателей, здесь они ищут и находят друг друга, здесь соединяются и одновременно сталкиваются их интересы.

Существует много определений рынка труда: Рынок труда – это система экономических методов, механизмов и институтов, обеспечивающих вовлечение экономически активного населения, трудоспособных граждан в народнохозяйственный оборот и использование их рабочей силы (услуг труда) как товара, равновесная цена и количество которого определяется взаимодействием спроса и предложения.[6;30]

Наем рабочей силы означает передачу работником работодателю своих способностей к труду на определенный срок для использования их в процессе производства при сохранении юридической свободы работы как личности. Использование рабочей силы осуществлялось за то или иное вознаграждение, плату в натуральной или денежной форме. Последняя открывала доступ к рынку конечных товаров. Следовательно, эта сделка – продажа рабочей силы ради приобретения необходимых жизненных средств.

Жизненные средства – это набор тех товаров, которые нужны для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей (сил) и для поддержания и развития семьи работника. К ним относятся пища, одежда, жилье, средства для образования и т.д.; в их состав не входят предметы роскоши.

Совокупность товарно-денежных отношений, охватывающая спрос и предложение рабочей силы, ее найм и обмен на жизненные средства представляют собой рынок рабочей силы.

Критерием выделения первичных способностей выступает конкретный труд (труд программиста,токаря, портного и т.д.). При таком методологическом подходе к данной проблеме обмену подлежат только функционирующие способности к труду. Такой рынок рабочей силы можно назвать рынком функционирующей рабочей силы, или рынком труда. Рынок труда в данном контексте – это только те товарно-денежные отношения, которые связаны:

- во –первых, со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе;

- во-вторых,связаны с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением;

-в третьих, со временем использования рабочей силы.

Здесь объектом обмена выступают функционирующие способности к труду. В этом заключается сущность рынка труда.

Можно сформулировать следующие особенности рынка труда.

1. Специфичен товар, который на этом рынке продается и покупается. Это не сам человек и не его рабочая сила (способности, знания, квалификация, навыки, трудовой опыт). Для нанимателя важна реализация трудовых возможностей работника, т.е. функционирующая рабочая сила, поскольку один и тот же потенциал работника может быть реализован по-разному в зависимости от продуктивности его труда, мотивации.
2. Ценой труда является заработная плата работника, но в экономической теории труда под ней обычно понимают ставку оплаты w(wage rate). Ставка оплаты – это цена одного часа труда (в развитых странах почасовая оплата). Конечно для России использование подобного подхода связано с рядом трудностей – используется показатель месячной заработной платы.

Следует различать такие понятия, как заработная плата, заработок, общее вознаграждение за труд и доход. Заработок работника рассматривается за какой-то определенный период, например за год. Нередко работник получает от фирмы социальный или компенсационный пакет (оплаченный отпуск, компенсация расходов работника на жилье, питание, одежду, проезд до работы и др.). Социальный пакет позволяет работникам сократить собственные расходы и тем самым фактически увеличивает их доход. Работник может также получать вознаграждение акциями компании в качестве премии за вклад в ее достижения. В результате суммирования вышеперечисленного складывается общее вознаграждение за труд (трудовой доход).

Общий доход работника может включать и нетрудовые доходы, не связанные с работой на рынке труда: доходы от собственности (проценты по банковским вкладам или облигациям, дивиденды по акциям), помощь родителей, различные социальные пособия (трансфертные платежи(вознаграждения за управленческие усилия)). Поведение человека на рынке труда определяется всеми компонентами его суммарного дохода.

В графических моделях, используемых экономикой труда, прибегают к упрощениям и в качестве цены труда w используют показатель номинальной заработной платы, т.е. заработной платы в денежном выражении в текущих ценах. Реальная заработная плата w/p – это номинальная заработная плата, деленная на некую меру цен. Она показывает, какое количество товаров и услуг можно купить на номинальную заработную плату работника. Номинальную заработную плату обычно используют для сравнения уровня оплаты труда на данный момент времени у различных категорий работников в одной фирме или на предприятиях разных отраслей, регионов. Реальная заработная плата удобна при сравнении заработков за разные годы или в разных странах.

1. На распределение работников по рабочим местам влияют не только цена труда, но и неденежные аспекты занятости – характер и условия труда, его безопасность, психологический климат в трудовом коллективе, возможности обучения и карьерного роста и т.п.
2. На рынке труда огромную роль по сравнению с товарными рынками играют внеконкурентные факторы:

- государство регулирует работу рынка труда с помощью административных и экономических рычагов (налоги, субсидий, индексация доход, воздействие на другие рынки, макроэкономическое регулирование безработицы и инфляции и т.п.);

- В ряде отраслей велико влияние профсоюзов, подчас обладающих монопольной властью; они способны серьезно воздействовать на уровень заработной платы и численность занятых, на характер трудовых отношений;

- крупные компании могут создавать внутренние рынки труда, устанавливая своим работникам достаточно стабильную заработную плату и не реагируя на изменение спроса и предложения на рынке труда в целом;

- на трудовые отношения существенно влияют дискриминация работников и их отдельных групп; велика роль трудовой мобильности работников.

1. Огромную роль в функционировании рынка труда играют его институты – правила и структуры (организации), влияющие на поступки людей. Велика роль не только формальных институтов, но не формальных институтов – традиции, обычаев, нравов, заметно влияющих на поведение людей.
2. Велика роль информационного обеспечения участников рынка труда, особенно в условиях несовершенства и асимметричности информации. Несмотря на службы занятости и кадровые агенства, специальные печатные издания, теле- и радиопрограммы, широкое распространение Интернета, проблемы информационного обеспечения рынка труда по-прежнему актульны во всех странах. Поиск нужного работника для нанимателя, как и подходящей работы для работника, требует затрат и времени и денег и, как правило, связан с риском; истинные результаты их выбора могут обнаружиться не сразу. Асимметричность информации на рынке труда (когда одна из сторон знает больше другой и скрывает эту информацию в собственных интересах), как известно, может привести к тому,что рынок «портится». Конечно эта проблема существует и на других рынках, но на рынке труда поиск «рыночных сигналов», позволяющих преодолевать асимметричность информации,играет особенно важную роль.
3. Во многом именно поэтому исключительно велика роль инфраструктуры рынка труда: государственных служб занятости, бирж труда и т.д., помогающих работникам и нанимателям находить друг друга и снижающих трансакционные издержки заключение трудовых контрактов.

Рынок труда может быть международным (интернациональным), общенациональным, региональным или локальным (местным) – в зависимости от того, где, на каком пространстве продавцы и покупатели ищут и находят друг друга. Люди, обладающие высокой квалификацией, чаще имеют возможность получить работу не только в своем поселке, но и за его пределами (конечно, при условии их востребованности, мобильности и информированности ).

Многое зависит от методов поиска информации о вакансиях: люди пользующиеся Интернетом, могут выйти за пределы местного рынка труда более успешно, чем те, кто просматривает объявления о вакансиях в местных газетах и т.п. Квалифицированные программисты могут находить работу за рубежом с помощью Интернета, не выезжая из дому.

Как на любом другом рынке, на рынке труда сталкиваются и взаимодействуют совокупным (рыночным, суммарным) спрос и совокупное предложение – ADL и ASL. Совокупное предложение ASL – это все экономически активное население, т.е. работающие или ищущие работы; совокупный спрос ADL определяется числом и структурой рабочих мест.

Определить истинные размеры рынка труда непросто. Очевидно, что в рыночное предложение труда - ASL должны быть включены люди, которые активно ищут работы, а также те, кто работает и одновременно подыскивает себе новую работу. Но как быть с теми, кто не собирается покидать свою фирму? Находятся ли они на рынке труда?

Для ответа на этот вопрос следует конкретизировать определение рынка.

На рис. 1 А) сегменты 1+2 показывают ADL - общую потребность экономики в наемной рабочей силе(совокупность рабочих мест);

Б) Сегменты 2+3 показывают ASL. – все экономически активное население.

Общая площадь (сегмент 2) – удовлетворенный спрос на труд.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Сумма сегментов 1+3 можно определить как рынок труда в узком смысле слова, или текущий рынок труда;

Сумму сегментов 1+2+3 – как рынок труда в широком смысле слова.

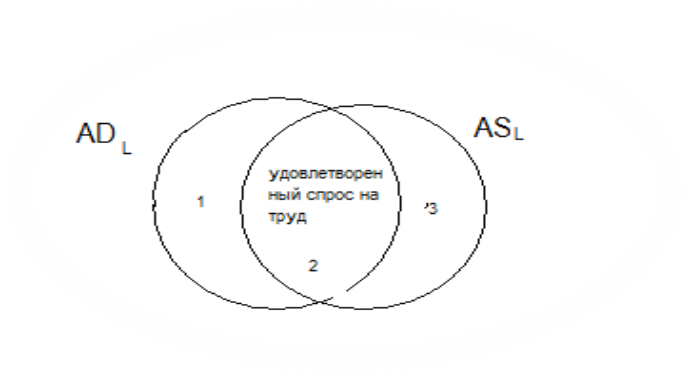


Рис. 1 Рынок труда в широком и узком смысле слова.[6;35]

2. Виды рынка труда

Рынок труда - сложное многоплановое явление, включающее в себя экономические, юридические, социальные и психологические отношения и факторы. Все отношения и элементы рыночного механизма в разных странах развивались неодинаковыми темпами и в зависимости от исторических условий становления капиталистического товарного производства находятся в различном сочетании. Эти различия привели к формированию разных видов и моделей рынка труда. То или иное их сочетание можно выявить по характеру территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы в зависимости от того, какой вид мобильности преобладает- межфирменный (территориальный) или внутрифирменный (горизонтальный вертикальный)- можно выделить два основных вида общенационального рынка труда. Они находятся в различном соотношении не только в разных странах, но и в каждой отдельно взятой стране.

Первый вид – рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы, т.е. на заполнение рабочих мест путем перемещения работников между фирмами (предприятиями). Фирмы на таком рынке труда комплектуются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных вне предприятия работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки персонала на предприятии- ученичество. Такой рынок условно может быть назван внешним. Наиболее четко описанные выше черты присущи преобладающему виду рынка труда в США. Поэтому он получил название модель рынка труда США. Аналогичный вид рынка преобладает в Англии и других англоязычных странах.

Второй вид – рынок труда, сориентированный на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации, перемещение работников по горизонтали (по рабочим местам в рамках участка, цеха и т.д.) и по вертикали (по иерархической лестнице – начальник участка, начальник цеха и т.д.) происходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест, перспективой развития предприятия. Такой вид рынка труда, условно называемый внутренним, наиболее характерен для Японии. Поэтому его назвали японской моделью рынка труда. К этой модели близка модель рынка труда во Франции.[3;55]

Данный вид рынка решает две задачи:

1. Обеспечение процесса передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым;
2. Предотвращение утечки накопленных знаний и опыта за пределы фирмы.

3. Модели рынка труда

Американская модель (модель США). Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (полученный диплом, сертификат), на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы.

Японская модель. Отличительная черта японской модели рынка труда – «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами; обеспечивается лояльность последних по отношению к фирме. Это закрытая модель рынка труда, внутренний рынок.

Имеются особенности и в формировании заработной платы. Она в течение длительного времени зависела в основном от стажа и возраста, но сегодня учитывается квалификация и эффективность труда. Старая система организации заработной платы стимулирует длительный стаж работы, препятствует свободному переходу работников на другие предприятия. Система пожизненного найма предопределяет в известной мере и решение проблем сокращения производства и увольнения работников за счет сокращения рабочего времени, перевода работников на дочерние предприятия, на предприятия других фирм согласно взаимному соглашению.

Шведская модель. Своеобразие шведской модели в активной политике занятости, проводимой государством. Государственные органы уделяют большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний, совмещение ищущих работу и вакантных мест, в том числе и через информацию и профориентацию, выплату пособий по переезду к новому месту работы. На эти цели Швеция расходует больше средств, чем любое государство, хотя бюджетные ассигнования на поддержку занятости не больше, чем в других индустриально развитых странах.

«Политика солидарности» в заработной плате должна обеспечить равную оплату за равный труд, что заставляет высокоприбыльные фирмы платить заработную плату ниже их возможностей, а малоприбыльные – сокращать число занятых или прекращать свою деятельность.

Российская модель рынка труда. Российский рынок труда находится в стадии становления, поэтому его модель не обрела еще четких характеристик. Сегодня с достаточной уверенностью можно утверждать, что она ближе к внешнему рынку труда и для этого имеются определенные предпосылки.[3;56]

Во-первых, в России низкая мобильность рабочей силы с точки зрения ее стихийного движения, что было связано с высокой монополизацией российской экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, слабой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда. Кроме того, влияло отсутствие рынка жилья, административные ограничения на переезд в другие города.

Во –вторых, низкая мобильность работников в бывшем СССР обусловлена высокой долей услуг, льгот за счет социальных фондов предприятий, в зависимости от стажа работника. Работники многих предприятий получали в своем коллективе жилье, пользовались заводскими детскими садами, лагерями отдыха, бесплатными путевками и т.д.; размер пенсий зависел от продолжительности работа на одном месте. Это привязывало работников к предприятию. Наличие подобных льгот в настоящее время формирует российский внутренний рынок труда.

Завершение формирования общероссийского рынка труда сдерживается дестабилизирующими факторами в результате распада СССР и проведения радикальных (шоковых) экономических реформ.

К дестабилизирующим факторам относятся:

- медленные темпы преодоления спада производства, вызванного общим кризисом (кризисом экономической и политической систем, структурными деформациями, разрывом хозяйственных связей, поспешным широкомасштабным разгосударствлением и приватизацией);

- рост скрытой безработицы;

- стихийная и малоэффектная конверсия оборонных производств;

- неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ и из горячих точек бывшего Советского Союза;

- несовершенство законодательной базы;

- недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;

- отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания;

- высокая стоимость проезда.

4. Сегменты рынка труда

Сегментация рынка труда – это его разделение на отдельные части, сектора (сегменты) по определенным признакам. В зависимости от степени развития рынка, целей анализа и применяемых критериев можно выделить на рынке разные его.

В последние годы в экономической литературе по критерию стабильности трудовых отношений рынок труда делится на три сектора – ядро, периферия и безработные.

Наиболее устойчивый сектор – «ядро» - первичный рынок труда. Персонал этого сектора имеет стабильную занятость, работает в режиме полного рабочего времени , получает высокую заработную плату.

Второй сектор – «периферия» - вторичный рынок труда. Для него характерна частичная занятость, труд в течение неполного рабочего времени, сезонность работ, работа по краткосрочным контрактам, рабочие места не престижны, трудоемки, примитивны, уровень оплаты труда низкий, социальная защита слабая.

Третий сектор объединяет безработных. Это трудовой резерв для первого и второго секторов, т.е. безработные могут пополнить ряды как первичного, так и вторичного рынка.

В основе приведенного выше деления рынка труда на указанные сегменты следующие причины:

- неравномерность протекания научно – технического прогресса НТП в разных отраслях и видах деятельности. В точках роста возникают высокотехнологические производства, но при этом сохраняются виды деятельности с рутинной технологией, не затронутые НТП;

- циклическое развитие производства, сопровождающимся подъемами и спадами деловой активности, сокращением и ростом безработицы;

- дискриминация при приеме и увольнении с работы, в частности, женщин, трудящихся старших возрастов и подростков, лиц некоренной национальности.

По степени государственного воздействия на рынок рабочей силы в узком смысле слова можно выделить два сегмента:

- рынок, контролируемый, регулируемый государственной службой занятости. Количественно он включает всех безработных, зарегистрированных в Федеральной службе занятости, ищущих работу и нуждающихся в профориентации, подготовке и переподготовке. От этого контингента исходит предложение рабочей силы. Ему противостоит спрос, представленный в виде вакансий рабочих мест, зарегистрированных в центрах занятости, а также ученических мест в системе профессионального образования, с которыми заключен договор Федеральной службой занятости;

- неконтролируемый рынок рабочей силы – сегмент рынка рабочей силы в узком смысле – представляет собой часть предложения рабочей силы и вакансий рабочих и ученических мест, не охваченных услугами официальных органов трудоустройства. Занятость этого контингента обеспечивается на основе непосредственных контактов безработных и работодателей, руководителей отделов кадров предприятий.[3;63]

Своеобразным сегментом рынка труда в узком смысле выступает скрытый рынок труда, включающий в себя часть лиц, формально занятых в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время.

Скрытый рынок может быть подразделен на две части: официальную и неофициальную.

В официальную часть, регистрируемую статистикой, включаются лица, вынужденные работать неполное рабочее время. Неофициальная часть скрытого рынка труда выявляется с помощью социологических обследований, экспертных оценок и иными способами.

Можно выделить и более узкие сектора рынка труда. Рабочая сила имеет некоторую специфику в зависимости от пола и возраста, здоровья и уровня квалификации. По этим признакам выделяют следующие сегменты:

- женская рабочая сила;

- рабочая сила молодежи, особенно подростков;

- рабочая сила пожилых людей;

- рабочая сила инвалидов.

Мобильность данных категорий работников ограничена. Они могут преобладать в отдельных отраслях и профессиях, которые, в свою очередь, могут сосредоточиться в отдельных регионах, образуя замкнутые рынки труда. Государство вынуждено регулировать услуги найма и труда указанной рабочей силы специальными законодательными актами или выделением специальных разделов в общих законах.

Особенность рынка отдельных групп женской рабочей силы в том, что они менее конкурентоспособны по сравнению с мужчинами в силу выполнения ими особой роли в обществе, прежде всего выполнения репродуктивных функций, воспитания детей. Эти функции сдерживают территориальную мобильность женщин, что приводит к значительному росту женской безработицы в отраслях и территориях с большим удельным весом женской рабочей силы. Поэтому нужна поддержка не вообще женщин, а отдельных категорий женской рабочей силы, а также отраслей, где работают женщины, повышение их профессиональной подготовки и конкурентоспособности, помощь в организации работы на дому, индивидуально-трудовой деятельности и т.д.

В невыгодном положении на рынке труда находится молодежь, особенно подростки (до 18 лет). Они обладают низкой конкурентоспособностью рабочей силы из-за отсутствия или недостаточной квалификации и необходимости адаптации к труду. Им тоже нужна помощь.

Определенный сегмент на рынке труда – пожилые работники, имеющие высокую квалификацию, но менее конкурентоспособные по состоянию здоровья. Их мобильность ограничена привязанностью к коллективу, где они работали; к месту, где они живут и есть друзья, расставаться с которыми для них тяжело. Для работников предпенсионного возраста и молодых работников (специалистов) в ряде стран применяется занятость на условиях «деления рабочего места». В этом случае используется механизм субсидирования занятости в форме компенсации за вынужденную недозанятость участникам «поделенного рабочего места».

Еще более узок сегмент рынка для трудоспособных инвалидов, которые могут претендовать только на те места, созданные или создающиеся специально для них, и которые, как правило, субсидируются. В результате спада производства инвалидов увольняют в первую очередь. Поэтому они нуждаются в профессиональной реабилитации и социальной защите больше, чем любая другая категория людей.

5. Гибкость рынка труда

Гибкость – это способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

На практике становление гибкой занятости шло по разным направлениям и принимало различные формы. Можно выделить нестандартные режимы использования полного рабочего времени; нестандартные формы занятости; повышенную гибкость в вопросах приема и увольнений; применение снижающих издержки систем заработной платы. [3;68]

Нестандартные режимы использования полного рабочего времени практикуются в разных формах: подвижное использование рабочего времени, функциональная смена рабочих мест и др. Подвижное использование рабочего времени – перспективная форма, учитывающая запросы потребителей (например работать вечером), организация работы научно-исследовательских и проектных институтов, некоторых видов производств в плане равномерной загрузки в течение суток и ускоренной отдачи дорогостоящего оборудования. Графики выхода на работу могут строиться с учетом пожеланий работников. За годы реформ произошли определенные позитивные изменения в сфере торговли.

Смена рабочих мест позволяет совмещать различные профессии и виды деятельности, обеспечивать функциональную мобильность работников, а также повышать их квалификацию, производительность труда, качество и конкурентноспособность товаров. Ярким примером достигнутых успехов на этом пути являются японские предприятия.

В России подобная практика существовала ранее и имеет место сегодня. Но она не привела к заметному сдвигу в производительности труда и качестве продукции, хотя можно с достаточной степенью уверенности говорить, что квалификация рабочей силы при этом возрастала. Чтобы получить заметные положительные результаты, необходимо было внедрять высокие технологии и соответствующее стимулирование труда.

Нестандартные формы занятости. К ним относятся применение труда занятых неполный рабочий день, временных занятых, надомных работников, разделение рабочих мест и т.п. По данным обследования специалистов Международной организации труда (МОТ) в 1991 г.,такие работники составляли 0,5% от общего числа занятых. Главными причинами применения таких работников были требования законодательства; замена женщин, находящихся в отпусках по уходу за ребенком; недостаток рабочей силы.

Временно занятые – это работники, занятые в промышленности на условиях подряда, нанимаемые по контрактам на определенный срок.

Низшая форма временной занятости – это случайные, без заключения контракта работы с целью получения материального вознаграждения.

При «делении рабочего места» (между двумя работниками), делятся рабочие часы, заработная плата, выходные, социальные выплаты и льготы. Это влечет за собой некоторое увеличение расходов, но правительство берет часть их на себя. Деление рабочих мест позволяет удерживать квалифицированные кадры во время распада производства.

По такому же принципу может делиться и рабочая неделя, которая получила название «альтернативная рабочая неделя».

Развитие гибких форм занятости связано не только с изменением режима использования одного рабочего времени и нестандартных форм занятости, но и с гибкостью и многообразием форм и облегчением процедур найма и увольнения. Они могут осуществляться в форме коллективных и индивидуальных, письменных и устных договоров, а также путем ограничения срока их действия, упрощенного процесса увольнения работников.

Гибкость в управлении издержками связана с$изменениями в системах заработной платы, с повышением гибкости установления и регулирования оплаты труда࠮

ĠГибкая занятость – это утверждающая сӸвременная форма рынка труди팮 Она является ответом на достигнутый уровеньဠразвития производительных сил общества, на циклический характер общественного воспроизводства. Данная форма в настоящее время способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению уровня жизни.

ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

1. Безработица, ее виды и факторы.

Безработица – это социально- экономическое явление, когда часть экономически активного населения не может применить свою рабочую силу.

Международная организация труда (МОТ) определяет – безработным признается человек, не имеющий приносящего доход занятия, готовый работать и последние четыре недели ищущий в различных формах аботу.

В массовом общественном сознании, а также у государственных и политических функционеров, управленцев-практиков сформировались определенные стереотипы в понимании проблем занятости и безработицы и возможных путей их решения.

Стереотип первый. Безработица (незанятость) рассматривается как исключительно негативное социальное явление. Такая оценка часто сопровождается этическими категориями «несчастье», «бедствие», «неизбежное зло» и др.

Стереотип второй. Считается, что если существует рынок труда, то обязательно должна существовать и безработица. Особенно интенсивно такой стереотип поддерживается представителями политэкономии социализма. Однако на самом деле здесь нет прямой зависимости, скорее наоборот , развитый и гибкий рынок труда способствует «рассасыванию» безработицы.

Стереотип третий. Незанятость в виде безработицы представляется как вынужденное явление, вызванное внешними по отношению к человеку силами и обстоятельствами, т.е. как явление, полностью независимое от индивида, его воли, желания, действий. Безусловно, «возрождение» российской безработицы как социального явления произошло в условиях практически повсеместного устойчивого и глубокого спада общественного производства. В этих условиях нельзя говорить об исключительно вынужденном характере отечественной безработицы, так как узаконены условия статуса безработного и социальной поддержки. Устанавливается такой стереотип у безработных, что быть безработным экономически выгоднее, чем работать. И тогда это получается уже не вынужденная, а добровольная безработица.

Стереотип четвертый. Занятость и безработица трактуются как стихийные по всей природе социально –экономические явления, не поддающиеся внешнему управленческому воздействию и регулированию. Однако, во-первых, можно считать обоснованным положение о регулируемости рынков в целом, и в частности рынка труда. Во – вторых, достаточно полную и эффективную для своего времени и существующих тогда условий теорию экономического регулирования занятости (безработицы) разработал Дж.Кейнс. [1;26]

2.Уровень безработицы

Безработица измеряется не по отдельным ее видам, что в ряде случаев весьма проблематично, а в целом, как явление. Она измеряется показателем уровня безработицы.

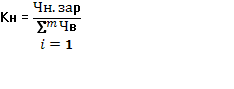
Уровень безработицы – это отношение количества безработных к общей численности экономически активного населения, которое выражается в процентах.

Он может расчитываться по методу МОТ и в соответствии со специальными законодательными нормами государства. Например, в 1998 г. методом МОТ уровень общей безработицы составил 13,2%, что соответствовало почти 9млн. чел., а в 2000 г. уровень общей безработицы составил 9,8%, что соответствовало примерно 7 млн.чел.

Естественный уровень безработицы равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы.

Показатели численности безработных в России и уровень безработицы приведены в таблице 1.

Для оценки состояния регулируемого рынка труда используется показатель напряженности. Коэффициент напряженности (Кн) определяется по формуле:



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| показатели | 1995 г | 1996 г | 1997 г | 1998 г | 1999 г |
| Экономически активное население, тыс. чел.  Численность безработных, зарегистрированных в службе занятости, тыс. чел.  Из них:  Женщины:  тыс. чел.  %  Лица, проживающие в сельской местности:  Тыс. чел.  %  Общая численность безработных,тыс. чел.  Из них:  студенты, учащиеся, пенсионеры: тыс. чел.  %  Женщины:  Тыс. чел.  %  Лица, проживающие в сельской местности:  Тыс. чел.  %  Отношение численности безработных, зарегистрированных в органах занятости, к общей численности безработных, % | 70 861  2327,0  1454,7  62,5  671,7  28,9  6711,9  508,3  7,6  3096,0  46,1  1391,8  20,7  34,7 | 69 660  2506,0  1575,6  62,9  710,7  28,4  6732,4  519,9  7,7  3069,9  45,6  1458,2  21,7  37,2 | 68 079  1998,7  1271,6  63,9  571,1  28,6  8058,1  631,1  7,8  3687,4  45,8  1924,6  23,9  24,8 | 66 736  1929,0  1246,9  64,6  494,0  25,6  8876,2  686,4  7,7  4089,6  46,1  2068,3  23,3  21,7 | 69 701  1263,4  880,3  69,7  362,9  28,7  9069,6  987,6  10,9  4312,7  47,6  2204,8  24,3  13,9 |

Где Чн.зар – численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, чел., – суммарная совокупность наличных вакансий на данный период времени (i=1,2,...,m); m-число вакансий.



Таблица 1. Динамика численности безработных и уровня официально зарегистрированной безработицы в России (на конец года)[2;103]

Безработным, по методологии МОТ, считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников доходов, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости. По закону РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы к ней приступить.

Вместе с тем законодательство выделяет категории населения и случаи , когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными:

1. граждане, не достигшие 16 лет;
2. лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет;
3. лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу, не имеющие профессии – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа дважды;
4. не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;
5. осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Следует отметить, что принятая система учета безработных в нашей стране не отражает действительных тенденций в развитии российского рынка труда, поскольку большинство безработных не регистрируется в органах службы занятости, предпочитая искать работу самостоятельно или прибегая к услугам негосударственных посреднических структур.[5;55]

3.Классификация безработицы

По причинам возникновения безработицы выделяют фрикционную, структурную и циклическую безработицы.

Фрикционная безработица – это временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое. Речь не идет о превышении совокупного предложения труда над совокупным спросом на него. Знания и навыки работников, находящихся в положении таких безработных, отвечают запросам производства, работодателей и состояние безработицы обусловлено лишь поиском лучшего места х приложения по добровольной инициативе самих работников.

Структурная безработица – это отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности; она обусловлена изменениями в структуре потребительского спроса и, соответственно в структуре спроса на определенные разновидности конкретного труда. Структурная безработица в стабильной или растущей экономике сопровождается образованием рабочих мест в других или новых отраслях экономики. Однако структурные безработные вряд ли смогут получить работу без соответствующей переподготовки.

Циклическая безработица – это отсутствие достаточного спроса на труд вообще; она обусловлена спадом производства товаров. Она называется наступлением соответствующей фазы экономического цикла, когда сокращается спрос на товары и уменьшаются совокупные расходы.

Иногда выделяется также технологическая безработица, обусловленная технологическими нововведениями, делающими экономически выгодным сокращение рабочих мест и вызывающими изменение структуры спроса на труд. Технологическая безработица сродни структурной безработице.

По характеру проявления выделяют частичную занятость или скрытую безработицу. Скрытая безработица – безработица, касающаяся лиц, которые формально заняты в национальном хозяйстве, но в связи с сокращением объемов производства могут быть высвобождены. Такая безработица особенно актуальна для рынка труда нашей страны. Контингент этой категории безработицы – наемные работники, вынужденно занятые неполное нормативное рабочее время; работающие с интенсивностью труда меньшей, чем прежняя или расцениваемая в условиях стабильно растущей экономики как общественно нормальная.

Явная безработица – это безработица, которая регистрируется государственными органами службы занятости.

Естественная безработица представляет собой совокупность тех форм безработицы, которые неустранимы и предопределяют долговременное устойчивое равновесие рынка труда.

Длительная безработица представляет собой безработицу в течение 8-18 месяцев, сопровождающуюся общей деквалификацией безработного, потерей трудовых навыков и способностей интенсивно работать в течение необходимого времени.

Застойная безработица – это безработица, продолжающаяся свыше 18 мес. При безработице этого вида у неработающих лиц наступает полная профессиональная деградация в силу продолжительного отсутствия условий для повторения основных трудовых приемов и операций. Профессиональная деградация может привести и к его социальной деградации, скатыванию к группе бомжей, алкоголиков.

Институционная безработица – это безработица, обусловленная правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение. Примером может служить наличие чрезмерных социальных выплат, которые вызывают снижение предложения труда, а также способствуют увеличению безработицы.

Существуют следующие теоретико-методологические подходы к проблемам занятости и безработицы. Они зависят от той или иной концептуальной направленности экономического анализа.

Марксистский подход (К.Маркс, Ф.Энгельс, представители русской экономической школы – Г.А. Лопатин, Н.И. Зибер). Исторически в русле этого подхода проведены одни из первых теоретических разработок проблем труда и безработицы. Здесь рынок рассматривается в качестве рынка рабочей силы, а безработица – в качестве «промышленной резервной армии» или как «избыточное рабочее население». При этом была выявлена только одна причина безработицы – избыточное рабочее население как необходимый продукт накопления капитала. Рост капитала обуславливает распадение рабочего класса на активную армию и резервную армию, причем промышленная резервная армия труда может то увеличивается, то уменьшаться, но она никогда не прекращает своего существования. То есть безработица предстает в виде неискоренимого порока капиталистического общества. Отсюда следует вывод: чтобы избавиться от общественного порока, в данном случае безработицы, необходимо изменить общественный строй.

Неоклассический подход. В западных экономических теориях труд рассматривается лишь как один из производственных ресурсов, которые распределяются через рынок. Сторонники данной концепции Дж.Перри,Р.Холл полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на базе условного равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена, в данном случае заработная плата. Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируются спрос и предложение рабочей силы, поддерживается рыночное равновесие. Из неоклассической концепции следует, что цена на рабочую силу реализуется по потребностям рынка и устанавливается автоматически, в зависимости от спроса и предложения труда; безработица, если и возможна, то в качестве добровольной.

Кейнсианский подход. Концепция Дж.М. Кейнса опиралась на социальные реалии 30-х годов ХХ в., когда во многих странах господствовал экономический кризис , а массовая безработица и социальные конфликты привели к смене в ряде государств политических режимов.

Рынок труда рассматривается как явление постоянного экономического равновесия. Кейнсианская модель исходит из того, что цена рабочей силы (заработная плата) институционально фиксирована и не подвергается изменениям, особенно в сторону уменьшения.

Таким образом, спрос на рабочую силу, по кейнсианский модели, регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, определяемым государственной политикой. Например, один из классиков кейнсианства Э.Хансен рассматривает три типа антициклических программ регулирования занятости и безработицы:

1. встроенный механизм гибкости
2. автоматически действующие компенсирующие параметры;
3. управляемые программы компенсирования.

Монетаристский подход. (М.Фридмен). Монетаристами вводится понятие естественной безработицы.

Чтобы рынок был уравновешенным, монетаристы предлагают использовать институты денежно-кредитной политики, также предусматриваются другие меры, направленные на развитие предпринимательства, т.е. устраняется целый ряд прямых форм государственной регламентации экономической деятельности – реализуется политика дерегулирования. Эти меры включают ликвидацию регламентаций по ценам и заработной плате и др.

Большой интерес представляет контрактная теория занятости, выдвинутая в середине 1970-х годов М.Бэйли и Д.Гордоном. Ее особенность – возникновение на стыке нескольких концепций. В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Эти контрактные отношения связывают агентов на рынке труда даже тогда, когда они не заключают между собой письменного договора в юридической форме. В этом случае контракт становится имплицентным, т.е. неявным, юридически не оформленным соглашением, условия которого и предприниматель, и наемные работники все равно стремятся соблюдать, поскольку это обоюдовыгодно. И работники, которые имеют специальное образование и профессиональную подготовку по профилю работы фирмы, и предприниматели заинтересованы в том, чтобы их отношения были достаточно устойчивыми и продолжительными. В итоге между рабочими, имеющими специальную подготовку, и предпринимателями возникает условное соглашение – имплицентный контракт, который соблюдается ими не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что это оправдано экономически.

Итак, рассмотрев основные теоретико-методологические подходы к проблеме занятости и безработицы, сложившиеся в русле экономической парадигмы, можно сделать следующий вывод. В марксистской и кейнсианской концепции рынка труда факт безработицы рассматривался как «неизбежная безработица» и «вынужденное» явление, т.е. обусловленное внешними общественными причинами. В неоклассической же и монетаристской концепциях безработица рассматривается как «добровольное» и «естественное» явление, т.е. здесь подчеркиваются причины личностного капитала.

В настоящее время проблемы занятости и безработицы обобщаются и теоретически разрабатываются главным образом в рамках двух социологических дисциплин: социологии труда и экономической социологии.

Социология труда – часть общей социологии, предметом изучения которой является многообразная совокупность социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда. Экономическая социология рассматривается (в аспекте занятости и безработицы) проблемы внешнего рынка труда.

Изучение проблем занятости и безработицы в рамках социальной работы ориентировано на поиск социальных технологий помощи безработным.[8;43]

4.Исторические и современные виды занятости и безработицы

Решение проблем занятости и безработицы не есть одномоментный, одноразовый акт. Занятость – это не только сложившаяся структура трудовой деятельности населения, а безработица – не только результат экономической деятельности общества. Оба социальных явления следует рассматривать не только в статике как состояние или уровень на какой-то момент времени, сколько в динамике как социальные процессы. Динамический характер занятости и безработицы обусловлен, с одной стороны, сменой поколений рабочей силы или трудового потенциала, а с другой – изменяющимися условиями общественной жизни или системы социального действия (общественного развития), а также интенсивностью и направленностью регулирующего воздействия.

Основным нормативно – правовым актом в сфере занятости является Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. Настоящий закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы.

Согласно ст.1 данного закона занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

Безработица – сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоспособного населения, незанятая в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств к жизни.

Безработица, по определению, принятому МОТ, трактуется как потеря заработков по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу. К безработным относятся все лица трудоспособного возраста, не участвующие в общественном производстве в течение определенного периода, которые в данный период:

А) были без работы, т.е. не работали за плату по найму или на собственном предприятии;

Б) были без работы, т.е. начать работать за плату по найму или на собственном предприятии;

В) искали работу, т.е. предпринимали конкретные шаги в поиске оплачиваемой работы по найму или на собственном предприятии.

Согласно международным стандартам и российскому законодательству о занятости населения для того чтобы считаться безработным, человек должен искать работу. Поиск работы определяется как осуществление конкретных шагов с целью найти определенную (оплачиваемую) работу по найму или создать собственное предприятие («дело»). Формальная регистрация в службе занятости населения (СЗН) не гарантирует активности со стороны безработного в поиске работы или доходного занятия. В этом случае нужна активность СЗН. Точно так же критерий «подходящей работы» не должен быть долговременным фактором получения статуса и индентификации безработного на рынке труда. Работа, определяющаяся в соответствии с имеющейся профессиональной подготовкой (образованием) и приобретенным опытом работы (по записям в трудовой книжке) в качестве подходящей, имеет определенное значение лишь на ранних стадиях состояния незанятости и поиска работы при содействии СЗН.

Остановимся на видах занятости и безработицы.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Так, различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Основной смысл продуктивной занятости сводится к следующему. Общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям.

Во–первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающии достойные человека условия жизни.

Во- вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней – содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы – политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества.

Свободно избранная занятость предполагает,что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью.

Приведенные выше виды занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при котором создаются благоприятные условия для социально- экономического прогресса общества.

С количественной стороны занятость отражает понятие полной занятости, а с качественной –эффективной занятости. Новая концепция занятости видоизменяет и расширяет содержание целевой установки «полная занятость», связывая ее с эффективной занятостью. В основе этой связи-ориентация на потребности и интересы человека, отход от производственного подхода к трудовым ресурсам. [4;65]

Безработица и новые формы занятости

населения на Северном Кавказе.

Северный Кавказ, по оценкам многих экспертов, представляет собой зону настоящего социального бедствия. Проблема с занятостью и трудоустройством населения неоднократно обсуждалась на уровне правительства страны. В подтверждение данного тезиса чаще всего приводятся как минимум три аргумента.

Во-первых, во многих регионах Северного Кавказа экстремально высоки показатели безработицы. По официальны данным Госкомстата РФ в 2002 г., уровень безработицы в Южном федеральном округе составил 12% при показателе в России-8%. Максимальные показатели безработицы отмечаются в Ингушетии (44%), Дагестане (23,9%), Кабордине-Балкарии (около 19%). Достаточно сложна ситуация на рынке Чеченской республики (хотя нет данных официальной статистики, по некоторым сведениям подавляющая часть населения здесь не имеет работы).

Во-вторых, в регионах Северного Кавказа уровень доходов населения один из самых низких в стране, довольно распространена задолженность по выплате заработной плате и социальных пособий.

В-третьих, региональные рынки труда испытывают негативное воздействие вынужденной миграции, которая увеличивает нагрузку на рынок труда, мигранты конкурируют с местным населением за рабочие места, соответственно, растет социальная напряженность.

Уровень безработицы можно определять с помощью различных методик. Данные по уровню общей безработицы определяются Госкомстатом РФ на базе выборочных обследований по проблемам занятости населения на основе методологии МОТ. Согласно этому подходу, к безработным относятся в возрасте от 15 до 72 лет. Весьма распространено приведение данных официальной или регистрируемой безработицы. Ее показатели на порядок ниже показателей Госкомстатом РФ, поскольку определяются по количеству признанных безработными из числа обратившихся в государственную службу занятости. Он существенно занижен, поскольку не все нуждающиеся в работе обращаются именно в государственные структуры, а пользуются различными альтернативными каналами для поиска работы. Кроме того, в сельских районах Северного Кавказа для людей, ищущих работу, довольно актуальна проблема транспортной удаленности депортаментов и центров содействия занятости населения. Пониженный показатель официальной безработицы в сельской местности региона обусловлен двумя основными причинами. Прежде всего, это сложности в процедуре регистрации безработных в государственных службах занятости, отсутствие у людей средств для выезда в районный отдел службы занятости, где необходима проходить регистрацию в качестве безработного (порой стоимость проезда до районного центра оказывается выше месячного пособия по безработице). Кроме того, в сельской местности и горах существуют реальные возможности заработков в виде сезонной и случайной занятости (на уборку урожая, работа по разгрузке и погрузке и пр.).

Определенный интерес представляет также показатель скрытой безработицы, который существенно варьирует по регионам Северного Кавказа от 1,5% до 18%. В составе скрытых безработных обычно доминируют представители социально незащищенных категорий населения-люди предпенсионного возраста, женщины и др. Таким образом, показатели уровня безработицы нуждаются в определенной корректировке с учетом региональных, а иногда локальных особенностей. Экстремальные показатели безработицы при глубоком и детальном анализе оказывается порой не столь высокими. Социальные пособия и даже заработная плата для населения не является единственным, а иногда и основным средством к существованию. По данным Госкомстата РФ, в Ставропольском крае за 1993-2002гг.доля оплаты труда в структуре денежных доходов населения региона сократилось с 50 до 30%, а социальных выплат и пособий, напротив, выросло с 18 до 32%.Влияние миграции на рынок труда и занятость населения не столь однозначно, как часто подается средствами массовой информациями. По нашим данным, вынужденная миграция действительно оказывает определенное давление на рынок труда-с ее ростом на 1% безработица увеличивается всего на 0,2%.[11;30]

**1.Современные тенденции и особенности развития рынка труда**

Современная ситуация на рынке труда и в сфере занятости населения Северного Кавказа характеризуется следующими особенностями и тенденциями, которые имеют как позитивную, так и негативную направленность.

1. В последние годы для большинства регионов Северного Кавказа характерны сокращение численности безработнных, рост количества занятого в экономике населения.
2. Отличительной чертой безработицы на Северном Кавказе является

молодежный состав, высокий уровень образования и длительный период пребывания в реестре безработных. Особенно ’’молода’’ безработица в Дагестане. Здесь каждый десятый безработный молодой человек в возрасте до 20 лет, а каждый третий – от 20 до 39 лет. Доля молодежи среди безработных повышена также в Кабардино-Балкарии и Карачаево- Черкесии (табл.2). Значительна доля людей с высоким уровнем образования: так, в Северной Осетии каждый третий безработный специалист с высшим образованием, доля людей с высшим образованием выше средне-российского показателя среди безработных в Адыгее, Ингушетии, Краснодарском крае и Ростовской области. Отличительная особенность безработицы на Северном Кавказе – ее длительность, застойный характер. Безработица более восьми месяцев считается длительной – этот порог в 2002 г. был превышен по всем регионам Северного Кавказа. Максимальную продолжительность она имела в Ингушетии – более 14 месяцев, Кабардино-Балкарии – более 12 месяцев, Северной Осетии – больше 11 месяцев. **[11;33]**

Таблица 2

Распределение безработных в регионах Северного Кавказа

по возрастным группам в 2002 г. (%) [11;31]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Территориально-административное образование | всего | В том числе в возрасте ,лет | | | | | | Средний  возраст безработных,  лет |
| До 20 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 и старше |
| Россия  Республика Адыгея  Республика Дагестан  Республика Ингушетия  Кабардино-Балкарская Республика  Карачаево-Черкесская Республика  Республика Северная Осетия-Алания  Краснодарский край  Ставропольский край  Ростовская область | 100,0  100,0  100,0  100,0  100,0  100,0  100,0  100,0  100,0  100,0 | 8,5  5,2  9,8  0,5  11,3  15,2  2,1  5,7  7,8  6,8 | 30,5  34,5  37,9  28,3  29,0  25,1  26,8  33,1  29,9  28,6 | 23,7  22,6  30,4  36,7  26,2  33,7  20,5  23,7  27,5  24,4 | 24,7  24,5  15,7  34,0  27,2  17,1  19,0  23,9  22,7  26,3 | 10,1  10,2  4,9  0,3  5,9  6,4  12,9  11,0  8,8  10,7 | 2,4  3,0  1,4  0,2  0,4  2,5  8,6  2,5  3,4  3,1 | 34,9  34,9  31,6  35,1  33,1  33,1  37,4  35,0  34,7  35,8 |

1. На фоне общей относительной стабилизации региональных рынков труда продолжает обостряться проблема занятости населения Северного Кавказа на локальном уровне – в малых монофункциональных городах и сельской местности, где существенно ограничены возможности трудоустройства, а тем более создания новых рабочих мест. Это прежде всего, села, горные поселения, небольшие города. Здесь достаточно трудно найти работу, поскольку рынки труда имеют узкопрофильный характер и зависят от одного предприятия или организации. Жители именно таких неблагополучных локальных зон зачастую вынуждены искать возможности сезонной и случайной занятости за пределами своих населенных пунктов, посвящать все время домашнему приусадебному хозяйству.
2. Население Северного Кавказа характеризуется достаточно высокой степенью предпринимательской активности. Это отражается на структуре занятых в экономике – во многих регионах Северного Кавказа доля занятых в качестве предпринимателей без образования юридического лица (ПБОЮЛ) значительно выше, чем в среднем по России. Она максимальна в Дагестане и Карачаево-Черкессии – 39 и 25% соответственно.
3. На Северном Кавказе достаточно широкое распространение получила самозанятость населения, теневая и криминальная экономика. Главные отрасли теневого оборота на Северном Кавказе – нелицензированное производство нефтепродуктов и их продажа, неофициальное кустарное производство морепродуктов и реализация «даров Каспия». В Дагестане доля теневого сектора экономики составляла в 1994 г. около 67%, в 1995 г.73%. Криминальный бизнес также получил большое распространение – торговля оружием, наркотиками, похищение людей.
4. Особенностью некоторых регионов Северного Кавказа является мощный демографический потенциал, обеспечивавший переизбыток рабочей силы и, как следствие, стимулирующий отток населения за пределы своего региона.

Увеличение численности экономически активного населения во многих регионах Северного Кавказа произошло из-за существенного роста числа работающих студентов, учащихся и некоторых других категорий населения, традиционно относившихся к экономически пассивному населению.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении как вывод хочу сказать, что рынок это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда. Так как рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений: это профсоюзы, отстаивающие интересы наемных работников, и государство, поддерживающие интересы как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций законодательного регулирования трудовых отношений.

Зарождение рынка связано с развитием торговли как особого вида трудовой деятельности человека. Первые формы торговли, как свидетельствуют археологические находки, существовали уже 5000 лет до н.э.

В нашей же экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство базы, и налогового законодательства. Словом, чтобы начать решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

Безработица – на микроуровне – для физических лиц не зависящее от воли работника приостановление трудовой деятельности на длительный срок по причине невозможности трудоустройства. На макроуровне – недоиспользование труда как одного из главных факторов производства, что приводит к снижению потенциала производства валового внутреннего производства. Безработные испытывают угрозу потери квалификации, профессии, социального статуса и снижения жизненного уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф Занятость населения и ее регулиров,
2. ание Учебник пособие для студ.высш.учеб.заведений-М.: Издательский центр «Академия», 2001-192с.

2. Экономика труда: Учебник \Под ред. Проф. П.Э. Шлендера и проф.

Ю.П.Кокина. – М.:Юристь, 2003.-592 с.

3. Рынок труда: Учебник.\ Под.ред.проф. В.С. Буланова и проф. Н.А.

Волгина.-2-е изд., перераб.и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2003.-

480 с.

4. Журнал «Социологические исследования» 2007 №8

5. Экономическая теория: Учебник.-Изд.испр.и доп. \ Под.общ. ред. Акад.

В.И. Видяпина, А.И.Добрынина, Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича.-

М.:ИНФРА-М, 2008.-672 с. – (100 лет РЭА им.Г.В.Плеханова).

6. Мазин А.Л.

Экономика труда: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по

специальности 080104 «Экономика труда» \А.Л. Мазин.-2-е изд., перераб.

и доп.-М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.-575с.

1. Журнал «Социологические исследования»№7
2. Интернет WWW.gks.ru
3. Популярная экономическая энциклопедия \ Гл.ред. А.Д. Некипелов; Ред.

Кол.: В.С. Автономов, О.Т. Богомолов, С.П. Глинкина и др.-М.:Большая

Российская Энциклопедия, 2001.-367 с.

1. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. 2-е изд. – М.:

ИНФРА-М, 2006.-VI, 810 с.

1. Экономическая социология. 2005 г. С.В. Рязанцев, Е.Е. Письменная