**Содержание**

Введение……………………………………………………………..3

1. Рынок труда: сущность, принципы и условия функционирования…………………………………………………………5
2. Классификация видов рынка труда………………………….8
3. Оплата труда…………………………………………………..9
4. Государственное регулирование рынка труда……………...10
5. Гибкость рынка труда………………………………………...11
6. Рынок труда внутри предприятия……………………………14
7. Безработица в рыночной экономике…………………………16
8. Социальная защита безработных…………………………….25

Заключение…………………………………………………………..28

Список литературы………………………………………………….30

**Введение**

Рынок труда как объект познания рассматривается как система отношений, функционирующая во взаимосвязи со своим окружением, затрагивающая интересы всех субъектов этих отношений на макро- и микроуровнях. Трансакционная схема рынка труда включает предложение рабочей силы, спрос, институты посредничества, рынок образовательных услуг. При этом спрос диктуется экономическими и социально – политическими факторами, предложение рабочей силы – демографическими, социально – экономическими, миграционными и образовательными.

*Целью изучения курса* являются, во-первых, формирование и регулирование рынка труда как ключевой и наиболее острой проблемы рыночной экономики, во-вторых, комплексное изучение человеческих ресурсов, познание закономерностей процесса воспроизводства трудовых ресурсов (рабочей силы) в трех фазах: формирования, распределения (перераспределения) и использования (потребления), в-третьих, деятельность государственных институтов власти по управлению человеческими ресурсами, а также по формированию социальной политики и ее важнейшей составляющей — кадровой политики, реализация которых является ведущим направлением деятельности как государственных институтов власти и управления, так и крупных производственно-хозяйственных систем.

Основными задачами (направлениями) данного изучения являются:

* исследование сущности рынка труда, механизма его функционирования, структуры, видов, сегментов, факторов спроса и предложения рабочей силы, цены труда;
* исследование демографических процессов, их анализ и прогноз как основа для получения информации о количественных аспектах предложения труда;
* оценка основных качественных и количественных характеристик человеческих (трудовых) ресурсов;
* изучение и анализ развития образовательной системы, формирующей конкурентоспособного работника и качественные аспекты предложения труда;
* исследование мобильности человеческих (трудовых) ресурсов и ее различных составляющих;
* изучение занятости трудоспособного населения как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики;
* выявление причин, видов и форм безработицы, ее социально-экономических последствий и способов их минимизации;
* изучение государственной политики в сфере занятости и социальной поддержки лиц, оказавшихся безработными;
* изучение системы управления человеческими ресурса ми на макро- и микроуровнях (федеральном, региональном, отраслевом, муниципальном, организации) в контексте проводимой государством социальной политики и ее важнейшей составляющей — кадровой политики.

**Рынок труда: сущность, принципы и условия функционирования**

Рынок труда можно определить как систему отношений, связанных с предложением и наймом ресурсов труда.

Функции рынка труда:

1. обеспечение экономики ресурсами труда, их распределение между организациями, отраслями, регионами;
2. согласование цены и условий труда между работниками и работодателями;
3. стимулирование работников и работодателей.

Рынок труда обладает рядом особенностей:

* + специфичен сам товар на рынке труда (рабочая сила);
  + спрос на труд является производным, то есть в определенный момент времени он зависит от спроса на определенные товары и услуги;
  + рынок труда характеризуется несовершенством информации;
  + на рынке труда большую роль играют нерыночные институциональные факторы: трудовое законодательство, минимальный уровень заработной платы, нормы безопасности труда, ставки налогов и субсидий, регулирующие спрос и предложение труда, деятельность профсоюзов.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли – продажи. Товаром на рынке труда выступает рабочая сила. Рабочая сила – физические и духовные способности человека, которые используются в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Спрос на рынке труда представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них. Предложение на рынке труда – это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд.

Спрос на рынке труда зависит:

* от деловой конъюнктуры и фазы экономического цикла;
* технического уровня производства;
* ситуации в инвестиционной сфере;
* сложившегося уровня заработной платы;
* налоговой политики.

Предложение на рынке труда зависит:

* от демографической ситуации;
* внутренней и внешней миграции трудоспособного населения;
* уровня заработной платы;
* альтернативной стоимости труда, возможности получения дохода из иных источников, кроме работы по найму.

Предложение на рынке труда определяется составом трудовых ресурсов общества, которые представлены частью населения страны, обладающей физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы. Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту.

Трудовые ресурсы включают:

1. население в трудоспособном возрасте (в РФ – мужчины в возрасте 16-59 лет и женщины в возрасте 16-54 года), способное к участию в трудовом процессе;
2. лиц нетрудоспособного возраста (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятых в экономике.

Экономически активное население включает всех мужчин и женщин, которые обеспечивают или имеются в наличии для обеспечения предложения рабочей силы для производства товаров и услуг.

Численность экономически активного населения в России к концу мая 2006 г. составила, по оценке, 74,0 млн. человек, или около 51% от общей численности населения страны.

Экономически неактивное население включает:

1. детей;
2. отказавшихся от поисков работы безработных;
3. неработающих пенсионеров;
4. лиц, не нуждающихся в работе для поддержания своего существования, включая занятых только домашним хозяйство.

Для определения степени экономической активности в стране используется такой показатель, как уровень экономической активности населения – отношение численности экономически активного населения к общей численности населения в рассматриваемом периоде, выраженное в процентах.

**Классификация видов рынка труда**

В зависимости от преобладающего вида мобильности рабочей силы – межфирменной (территориальной) или внутрифирменной (горизонтальной и вертикальной) выделяют два основных вида общенационального рынка труда, которые находятся в разном 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 предприятиями. Предприятия на таком рынке труда комплектуются рабочей силой со стороны, выбирая уже подготовленных вне предприятия работников нужной профессии и квалификации. Основная форма подготовки работников на предприятии – ученичество. Такой рынок условно называют внешним

Второй вид – рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников. Подготовка кадров, формирование профессионально – квалифицированной структуры, перемещение работников по горизонтали (рабочим местам конкретного структурного подразделения) и вертикали (иерархической служебной лестнице) происходит внутри предприятия в соответствии со структурой рабочих мест и перспективой его развития. Такой вид рынка труда, условно названный внутренним.

**Оплата труда**

Ценой, выплачиваемой за использование рабочей силы на рынке труда, является заработная плата. Необходимо различать номинальную (денежную) и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – сумма денег, получаемая в час, день, неделю, месяц и т. д. Реальная заработная плата – количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. Реальная заработная плата – это «покупательская способность» номинальной заработной платы. Реальная зарплата равна номинальной зарплате, выплаченной работнику в рублях, деленной на уровень цен.

*Повременная* оплата труда, при которой размеры заработной платы работника практически зависят от отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих часто уста­навливаются часовые ставки. *Сдельная* форма предполагает оплату труда работников по количеству (объему) произведенной продукции требуемого качества. Одной из разновидностей сдельной оплаты труда является *бригадная,* или *коллективная.* Начисление общей суммы заработной платы и индивидуально каждому работнику про­изводится, как правило, на основании единого наряда по конечным результатам работы всего коллектива. *Премиальная* форма предус­матривает дополнительную оплату к повременному или сдельному заработку.

Основными особенностями развития системы оплаты труда в последнее десятилетие стали: повышение роли повременной зара­ботной платы, широкое распространение поощрительных форм оплаты труда, внедрение гибких форм вознаграждения. При этом базой для оценки выполненной работы и начисления заработной платы работников является тарифная система. Для более полного учета количества и качества труда используются поощрительные системы оплаты.

**Государственное регулирование рынка труда**

Главными целями государственного регулирования рынка труда являются:

* обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;
* создание «гибкого рынка труда», способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

* 1. активной – создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
  2. пассивной – поддержка безработных путем выплаты пособий.

Трудовые ресурсы представляют собой особый вид экономических ресурсов. Как и другие ресурсы, ресурсы труда подчиняются законам спроса и предложения на соответствующем рынке труда. Однако наряду с рыночными факторами существенную роль в процессе их воспроизводства играют факторы институциональные и социально – психологические. Из – за сложности отношений на рынке труда возникает насущная потребность в его регулировании.

**Гибкость рынка труда**

Новые тенденции в развитии мировой экономики, свя­занные с НТП, опережающим развитием профессиональ­ных знаний работников, использованием компьютерных и информационных технологий, пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда, вызвали к жизни новые формы организации и оплаты труда, нестандартные формы функционирования рынка труда, что и придало ему новое качество, получившее название *«гибкий рынок труда».*

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

На практике становление гибкого рынка труда шло по разным направлениям и принимало различные формы. Можно выделить нестандартные режимы использования полного рабочего времени, формы занятости, повышенную гибкость в вопросах приема и увольнения, применение сни­жающих издержки систем заработной платы.

*Нестандартные режимы использования полного рабочего времени* на практике встречаются в разных формах: подвиж­ное использование рабочего времени, функциональная сме­на рабочих мест и др. Подвижное использование рабочего времени — перспективная форма, учитывающая запросы потребителей (например, работа предприятия сферы услуг вечером и в выходные дни) и пожелания самих работников иметь удобный для них график выхода на работу. Смена ра­бочих мест позволяет совмещать различные профессии и виды деятельности, обеспечивать функциональную мобильность работников, а также повышать их квалификацию, производительность труда, качество и конкурентоспособ­ность товаров.

*Нестандартные формы занятости* — применение труда занятых неполный рабочий день, временно занятых, надом­ных работников, разделение рабочих мест, работа на прин­ципах субподряда и т. п. Использование занятых неполный рабочий день находит широкое распространение во всех странах.

Временно занятые — работники, занятые в промышлен­ности на условиях подряда, нанимаемые по контрактам на определенный срок, занятые на случайных работах. Эта кате­гория представляет собой значительную и все возрастающую часть трудоспособного населения. Для предприятий выгодно нанимать временных работников, так как они дают возможность экономить на издержках за счет более низкой зарплаты и ограниченного набора социальных выплат.

Относительно старой формой нестандартной деятельно­сти является надомный труд, который при наличии совре­менной компьютерной техники получил широкое распрост­ранение, особенно в сфере обслуживания. Для многих людей такой труд выступает в качестве альтернативы регулярной занятости. Надомный труд выгоден для предприятия, так как оплачивается дешевле, связан с меньшими накладными расходами.

В целом главная роль нестандартных форм занятости со­стоит в том, чтобы во время спада производства сохранить наиболее квалифицированных работников, трудоустроить часть трудоспособного населения, которая по ряду причин (здоровье, семейные обстоятельства и т.д.) не может уча­ствовать в производстве на основе жестких (регламентиро­ванных) режимов труда. Гибкость рынка труда связана с *гибкостью* и *многообрази­ем форм* и *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, повышением гибкости ус­тановления и регулирования оплаты труда. Работодатели стараются уменьшить издержки путем снижения затрат на оплату труда, используя системы (модели) заработной платы с более низким уровнем вознаграждения для вновь нанима­емых работников, игнорируя индексацию и снижая уровень минимальной ставки заработной платы.

Гибкая занятость — это современная форма рынка труда, адекватно реагирующая на цикличес­кий характер общественного воспроизводства и достигну­тый уровень развития производительных сил общества. Данная форма в настоящее время способствует выходу из кризиса, экономическому росту, повышению эффективной работы предприятий, более полному использованию трудо­вого потенциала общества, повышению уровня жизни. Од­новременно она порождает и увеличивает рабочие места с неустойчивыми формами занятости, слабой социальной за­щитой прав работников. Решение этих проблем не под силу одному рынку. Необходимо взаимодействие государственных и рыночных механизмов, чтобы обеспечить сочетание гибко­сти и стабильности в использовании работников.

**Рынок труда внутри предприятия**

*Внутренним рынком труда* (ВРТ) в экономической тео­рии называется внутрифирменное перемещение рабочей силы в пределах одного и того же предприятия, при котором заработная плата и размещение работников в значительной мере определяются правилами и процедурами.

Внутренние рынки труда имеют целый ряд отличительных особенностей:

* относительная независимость ставки заработной пла­ты некоторых работников ВРТ от соотношения спроса и предложения на аналогичный вид труда на внешнем рынке (оплата труда определяется другими правилами и критериями, в том числе правилами и процедурами);
* заполнение вакансий происходит в первую очередь пу­тем продвижения персонала по карьерной лестнице;
* имеют место долгосрочные отношения между работо­дателями и работниками;
* существует положительная зависимость величины за­работной платы и стажа работы с положением работника на предприятии;
* относительная независимость относящихся к нему ра­ботников от внешней конкуренции;
* сравнительно малое число агентов на рынке;
* ограниченность мест приложения труда;
* относительно небольшое число вариантов мобильности;
* большая значимость административных методов регу­лирования;
* быстрое перемещение работников без больших затрат;
* существенный объем недоступной внешним экономическим субъектам слабоформализованной информа­ции при принятии решений.

Основными причинами формирования и развития **ВРТ** являются следующие:

1. специфическая профессиональная подготовка, осно­ванная на уникальности (отличительных особенностях) применяемых на предприятии технологий и спе­цифичности существующих рабочих мест;
2. сложность и высокие издержки получения информа­ции о потенциальной производительности работника, нанимаемого с внешнего рынка;
3. профессиональная подготовка на рабочих местах и обучение в процессе работы (ввиду важности обучения на рабочем месте предприятия стимулируют как обу­чающих, так и обучаемых).

Хотя внутренние рынки труда раз­личных предприятий обычно изолированы друг от друга, для них характерно действие следующих правил и ограничений:

1. ВРТ имеет иерархическую структуру, в которой можно выделить ряд уровней;
2. работник, как правило, сначала попадает на одну из низших ступеней ВРТ, а затем постепенно продвигает­ся на более высокие уровни (создается так называемая *карьерная лестница);*
3. находящиеся на внутреннем рынке труда работники в значительной степени защищены от колебаний зара­ботной платы и угрозы безработицы.

К основным функциям внутреннего рынка труда относят:

* обеспечение дифференцированной социальной защи­ты работников;
* специальная подготовка и развитие навыков занятых;
* сохранение наиболее ценной части трудового потенциала;

— поддержание социальной стабильности коллектива.

**Безработица в рыночной экономике**

**Безработица** — это социально-экономическое явление, заключающееся в том, что определенная часть экономи­чески-активного населения не имеет работы и, соответствен­но, дохода (желающие работать не могут найти работу при обычной ставке заработной платы).

К безработным, согласно стандартам Международной организации труда (МОТ), относятся лица 16 лет и стар­ше, которые в рассматриваемый период:

* не имели работы (доходного занятия);
* занимались поиском работы, то есть обращались в государственную или коммерческую службу занято­ сти, использовали или помещали объявления в пе­чати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные  
  связи и т.д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;
* были готовы приступить к работе в любой момент времени.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены все три критерия, перечисленные выше.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитыва­ются органами статистики как безработные, если они за­нимаются поиском работы и готовы приступить к ней.

**Уровень безработицы** — отношение численности без­работных к численности экономически активного населе­ния в рассматриваемом периоде, в процентах:

*безработные*

*Уровень безработицы* = *экономически активное х 100%'*

*население*

Точная оценка уровня безработицы осложняется из-за следующих факторов.

1. **Наличие частичной занятости.** В официальной ста­тистике все занятые неполный рабочий день входят в категорию полностью занятых. Считая их полностью заня­тыми, официальная статистика занижает уровень безработицы.
2. **Рабочие, потерявшие надежду на получение рабо­ты.** Не включая рабочих, потерявших надежду на полу­чение работы, в категорию безработных, официальная ста­тистика также занижает уровень безработицы.
3. **Ложная информация.** Уровень безработицы может быть завышен в том случае, когда некоторые неработаю­щие утверждают, что они ищут работу, хотя это и не соответствует действительности. Теневая экономика так­  
   же способствует завышению официального уровня безработицы.

Динамика численности безработных и уровня безрабо­тицы в нашей стране представлена в таблице 1.

В конце мая 2006 г., по оценке, 5,4 млн человек, или 7,2% экономически активного населения, классифициро­вались как безработные (в соответствии с методологией Международной организации труда); в органах государ­ственной службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано 1,8 млн человек, в том числе 316,6 тыс. человек в Чеченской Республике1.

**Можно выделить два подхода к определению причин безработицы:** марксистский и рыночный.

С точки зрения **марксистского подхода,** безработица возникает в процессе изменения органического строения капитала: при накоплении капитала капиталист замещает

**Таблица 1**

**Численность безработных и уровень безработицы**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1992 | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Численность безработных тыс. человек | 3888.6 | 6684,3 | 7059,1 | 6287,9 | 6154,7 | 5683,3 | 5775,2 | 5208,3 |
| из их числа: |  | | | | | | | |
| студенты, уча­щиеся, пенсионеры, % | 18,5 | 7,8 | 9,7 | 11,6 | 10,3 | 11.4 | 13,5 | 11,7 |
| женщины, % | 47,6 | 46,0 | 46,9 | 41,5 | 46,6 | 47,1 | 49,8 | 46,2 |
| лица, прожи­вающие в сель­ской местности,  % | 16,4 | 20,9 | 26,8 | 29,2 | 31.5 | 32,9 | 32,5 | 37,6 |
| Уровень безра­ботицы, % | 5,2 | 9,5 | 9,8 | 8,8 | 8,5 | 7,8 | 7,9 | 7,1 |

переменный капитал (рабочая сила) постоянным (стан­ки, оборудование), то есть происходит процесс автомати­зации производства. Следствием данного процесса являет­ся возникновение резервной армии труда.

**Рыночный подход** исходит из того, что причиной без­работицы является спрос на труд, который зависит от ряда факторов:

* общее состояние экономической конъюнктуры — в фазе подъема спрос на труд растет, при кризисе —наоборот;
* ставка банковского процента — чем ниже ставка бан­ковского процента, тем выше инвестиции, следовательно, выше и спрос на труд;
* структура налогообложения — высокие ставки на­ лога на труд и льготное налогообложение инвести­ций приводят к стремлению уменьшать количество  
  живого труда;
* государственные гарантии уровня жизни;
* степень монополизации рынка труда (деятельность профсоюзов, достижение различных тарифных согла­шений и т.д.)

Различают следующие **формы безработицы:**

**Фрикционная безработица** — работники, находящие­ся в процессе смены работы, ищущие работу в первый раз, а также заново вступающие в ряды рабочей силы после добровольного отказа от работы. Термин «фрикци­онная безработица» используется в отношении работни­ков, которые ищут работу или ждут получения работы в ближайшем будущем, поэтому безработица этого типа обыч­но продолжается короткий период времени (1—2 мес). Хотя конкретные люди, оставшиеся без работы по тем или иным причинам, сменяют друг друга из месяца в месяц, данный тип безработицы остается. Фрикционная безработица не­избежна и даже в какой-то мере желательна, так как ра­бочие, добровольно оказавшиеся «между работами», пере­ходят с низкооплачиваемой работы на более высокооплачиваемую и более продуктивную работу. Это приводит к увеличению доходов рабочих, более рациональному рас­пределению трудовых ресурсов, следовательно, к увеличе­нию реального объема национального продукта.

**Структурная безработица** — работники, которые не в состоянии занять имеющиеся рабочие места вследствие отсутствия необходимых навыков и умений для производ­ства нового вида продукции, имеющего спрос на рынке. Такой вид безработицы существует вследствие совершен­ствования структуры народного хозяйства под влиянием НТР. Возникновение новых видов деятельности приводит к исчезновению старых, традиционных. Возникает безра­ботица, потому что рабочая сила реагирует медленно и ее структура полностью не отвечает новой структуре рабо­чих мест.

**Циклическая безработица** — вызвана состоянием эко­номической конъюнктуры. В период кризиса сокращение производства приводит к массовому увольнению рабочих и росту безработицы. Считается, что при улучшении по­ложения в экономике такие работники снова находят ра­боту. Циклическую безработицу иногда называют *безрабо­тицей, связанной с дефицитом спроса.*

**Сезонная безработица** — в некоторых отраслях эконо­мики (туризм, сельское хозяйство, лесная промышленность и некоторые другие) производственный цикл имеет ярко выраженный сезонный характер. В период межсезонья работники теряют работу.

**Застойная безработица** — вызвана количеством лю­дей, которые не могут найти работу по причине естествен­ного перенаселения территории.

Естественный уровень безработицы — это такой ее уровень, который соответствует полной занятости и вклю­чает фрикционную и структурную формы безработицы. Естественный уровень безработицы обусловлен естествен­ными причинами (текучесть кадров, миграция, демогра­фические причины) и не связан с динамикой экономиче­ского роста.

Что касается величины естественного уровня безрабо­тицы, то он не является постоянным.

Если масштабы безработицы превышают ее естествен­ный уровень, то это влечет за собой большие экономиче­ские и социальные потери для общества.

Существует также **скрытая безработица,** состоящая из людей, которые не входят в экономически активное население на данный момент времени, но хотели бы войти в рабочую силу, если предоставленная им работа будет для них подходящей.

Полная занятость в экономике подразумевает наличие **"естественной"** **безработицы,** которая представляет собой устойчивую на протяжении длительного периода долю фрикционных и структурных безработных в рабочей силе. "Естественная" безработица отражает равновесное состояние рынка труда в условиях полной занятости, когда количество ищущих работу совпадает с числом свободных вакансий. Превышение фактического уровня безработицы по сравнению с "естественным" нарушает сбалансированность рынка труда, что выражается в появлении в экономике циклических безработных, желающих работать, но не находящих работу в силу абсолютного сокращения спроса на труд в период спада производства.

***Институциональная безработица*** возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Например, неполна информация о вакантных рабочих местах. Уровень безработицы был бы ниже при налаженной работе системы информации. В этом случае возрастает продолжительность безработицы, так как гасятся стимулы для энергичных поисков работы.

**Технологическая безработица** особенно заметна в странах, где научно-технический прогресс сочетается с высоким уровнем доходов.

**Экономические издержки безработицы** выражаются в отставании объемов произведенного ВНП в стране. Согласно закону **Оукена,** превышение фактического уровня безра­ботицы над естественным на 1% приводит к снижению возможного **ВНП** на 2,5%.

Социально-экономические последствия безработицы:

* замедление темпов роста экономики вследствие недоиспользования производственных возможностей;
* лишение части населения заработков, а следовательно, средств к существованию;
* сокращение налогов, уплачиваемых юридическими и физическими лицами государству, вследствие уменьшения объема ВВП;
* устаревание знаний, потеря квалификации людьми, которые лишены возможности работать.

***Социальные последствия безработицы.*** Безработица приводит к потере людьми уверенности и уважения к себе. Она означает бездеятельность и может повлечь за собой деградацию личности. Стресс, вызванный безработицей, ведет к ухудшению здоровья, возникновению различных заболеваний, на лечение которых у безработных часто не хватает денег. Если безработица превысит социально-до­пустимый уровень (такой критической величиной считают долю безработных в 10—12%), возможно серьезное обо­стрение социальных конфликтов или даже социальный взрыв.

**Разделение безработицы по типам.**

Разделение безработицы по типам имеет важное значение для политики на рынке труда. Спросодефицитная безработица может преодолеваться за счет увеличения совокупного спроса.

Первый метод разделения безработицы по типам основан на кривой UV, где U – число безработных; V – количество вакантных рабочих мест.

На основе этого подхода полная занятость (или отсутствие дефицита или избытка в спросе на труд) будет, когда U=V, т.е. в точке, где кривая UV пересекается с линией V=U, выходящей из начала координат под углом 45° (точка Т на рис. 1). При этом полная занятость соответствует естественному уровню безработицы UT. В этой точке занятость полная в том смысле, что безработицу (состоящую из структурной и фрикционной) можно рассматривать как характеристику данного рынка труда в точке равновесия, а не как результат превышения предложения над спросом.

В точках слева от Т избыток спроса на труд V>U, заработная плата

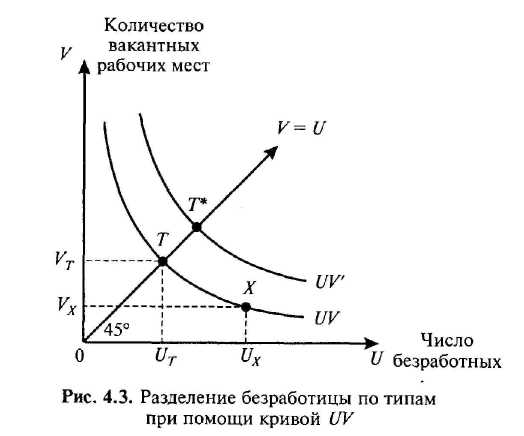


Рис. 1 Разделение безработицы по типам

при помощи кривой UV

имеет тенденцию к росту, в точках справа от Т - недостаток спроса на труд V<U, заработная плата имеет тенденцию к снижению. В точке Х - уровень безработицы UX, его превышение над уровнем безработицы UT, соответствующем уровню полной занятости, равное (UX – UT), можно определить как спросодефицитную безработицу. До уровня UT безработица спросоизбыточная.

Анализ с помощью кривой UV выявляет не одну, а множество точек полной занятости, соответствующих каждой возможной структуре рынка труда и своей кривой UV.

Этот метод позволяет разделить безработицу только на спросодефицитную и спросоизбыточную, но не позволяет разделить спросоизбыточную безработицу на структурную и фрикционную. Если речь идет об анализе рынка однородного вида труда, то вся спросоизбыточная безработица фрикционная, если об анализе рынка труда, включающего разнородные (в различном смысле) виды труда, то спросоизбыточная безработица будет состоять из структурной и фрикционной.

Другой метод разделения безработицы по типам основан на кривой Филлипса (метод Липси).

На рис. 2 показана зависимость между инфляцией и безработицей, известная как кривая Филлипса (РР). Кривые безразличия I и I’ отражают предпочтения правительства (общества) по отношению к комбинации допустимых значений безработицы и инфляции. Кривые безразличия, отражающие более благоприятную для правительства ситуацию, расположены ближе к точке начала координат. Если первоначальная безработица равна U0, то за счет увеличения спроса она может быть сокращена до U1, так что максимально достижимый уровень предпочтительности для правительства комбинации инфляция – безработица будет I, и он будет касательным к существующей кривой Филлипса (РР) в точке А. Тогда разница в безработице (U0 – U1) будет составлять спросодефицитную часть безработицы, т.е. ту часть, которая может быть уменьшена за счет политики увеличения совокупного спроса без ухудшения приемлемого для общества сочетания безработицы и инфляции.

Дальнейшее увеличение спроса приводит к увеличению инфляции, отрицательные последствия которой перекрывают для общества положительный эффект от снижения уровня безработицы. U1 тогда будет объединять фрикционную и структурную безработицу и соответствовать естественному уровню безработицы и полной занятости. Дальнейшее уменьшение безработицы возможно только за счет мер политики, сдвигающих кривую Филлипса влево. Но такие меры требуют затрат. Кривая Р’Р отражает максимально возможный сдвиг кривой Филлипса с точки зрения соотношения общественных затрат и выгод от снижения безработицы. Новая равновесная позиция между допустимой для общества комбинацией безработица – инфляция I’ и определяемого рынком (кривая Филлипса) соотношения инфляция – безработица Р’Р’ будет в точке В, которой соответствует безработица U2. Снижение безработицы на (U1 – U2) может быть соотнесено со структурной безработицей. Оставшееся количество безработных U2 определяется как фрикционная безработица.

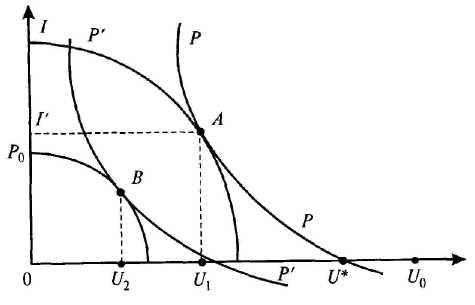


Рис. 2 Разделение безработицы по типам

на основе кривой Филлипса

**Социальная защита безработных**

*Обязательное условие признания безработных* — граждане на момент обращения в службу занятости не должны иметь работы и заработка.

При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка граж­данам, уволенным из организаций или военной службы в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Следующее *непременное условие —* граждане должны быть зарегистрированы в органах службы занятости в целях поис­ка подходящей работы.

И, наконец, граждане должны искать работу и быть гото­выми приступить к ней.

*Социальная защита безработных граждан* закреплена в виде обязательств государства в ст. 28 Закона «О занятости населения в РФ», которые гарантируют:

* в случае потери работы, при определенных условиях оказывать гражданину материальную поддержку в виде пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;
* выплату стипендии в период профессиональной под готовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том чис­ле в период временной нетрудоспособности;
* возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
* возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложе­нию органов службы занятости.

Гражданам, признанным в установленном порядке безра­ботными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

Выплата пособия по безработице прекращается с одновре­менным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

* признания гражданина занятым;
* прохождения профессиональной подготовки, повыше­ния квалификации или переподготовки по направле­нию органов службы занятости с выплатой стипендии;
* длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
* переезда безработного в другую местность;
* попытки получения пособия по безработице обман­ным путем;
* осуждения лица, получающего пособие по безработи­це, к наказанию в виде лишения свободы;
* назначения в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (возрасту), за выслу­гу лет.

Выплата пособия по безработице может быть приоста­новлена на срок до 3 месяцев в случаях:

* отказа в период безработицы от двух вариантов подхо­дящей работы;
* отказа по истечении 3-месячного периода безработи­цы от участия в оплачиваемых общественных работах или направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не ра­ботавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность пос­ле длительного (более 1 года) перерыва, уволившихся по собственному желанию без уважительных причин более 1 раза в течение 1 года, предшествовавшего на­ чалу безработицы;
* явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, нар­котических средств или других одурманивающих ве­ществ;
* увольнения с последнего места работы (службы) за на­ рушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Рос­сийской Федерации, а также отчисления гражданина,
* направленного на обучение органами службы занятос­ти, с места обучения за виновные действия;
* нарушения безработным без уважительных причин ус­ловий и сроков его перерегистрации в качестве безра­ботного. Приостановка выплаты пособия по безработи­це производится со дня следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;
* самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, на который приостанавливается выплата посо­бия по безработице, засчитывается в общий период выпла­ты пособия по безработице и не засчитывается в общий тру­довой стаж.

Выплата пособия по безработице прекращается с даты снятия гражданина с учета в качестве безработного.

**Заключение**

Итак, на рынке труда начало экономического подъема сопровождается появлением большого количества новых экономически эффективных рабочих мест, преимущественно в производственном секторе.

Кроме того, имеется избыток дешевой и высокопроизводительной рабочей силы, то есть высок уровень безработицы.

Наконец, рабочая сила должна быть достаточно мобильной.

Ничего этого на отечественном рынке труда нет. Платежеспособный спрос со стороны работодателей есть в основном в финансовом секторе и сфере услуг.

Совершенно необходимо создать преобладание предложения труда над спросом. Подъем уровня безработицы неизбежен – нерентабельные предприятия не имеют права на жизнь. Государству по силам снизить доходность «спекулятивного» сектора экономики, что автоматически снизит там уровень заработной платы. Одновременно нужно обеспечить достаточный уровень мобильности и большое количество экономически эффективных рабочих мест (прежде всего в реальном секторе).

Наше государство на это не способно – оно как раз самый неэффективный в экономическом смысле работодатель. Нужны люди, способные создавать новые эффективные рабочие места. И здесь от властей требуется просто не мешать обременительными налогами, неграмотным протекционизмом и излишним человеколюбием.

В идеале в России следует создать максимально гибкий, но по возможности легализованный рынок труда, гарантирующий низкую безработицу (на уровне США, примерно 4-5% экономически активного населения) и устойчивые высокие темпы экономического роста (3-5% в год с соответствующим ростом заработной платы).

Есть еще одна проблема, с которой российский рынок труда пока не справляется: межрегиональная мобильность.

Безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

В России решение проблем занятости и безработицы осложняется недостаточно развитым организационным механизмом рынка труда, слабо поставленными статистикой трудовых ресурсов, сбором информации и ее распространением, отсутствием помощи трудоспособным в поисках рабочего места. Отмеченные процессы на рынке труда требуют активного государственного регулирования. Вследствие этого идеи Кейнса о роли, государства в регулировании производства, расширении рынка, стимулировании инвестиций наиболее приемлемы для современного состояния российской экономики.

Безработица пагубно сказывается на всей экономической жизни общества. Она, прежде всего, ведет к экономическим потерям, снижает уровень реального фактического выпуска национального продукта.

Особенность социальной ситуации в России является усиление масштабов явной и скрытой безработицы, что имеет следствием снижение трудового и профессионально-квалификационного потенциала страны, причем безработица имеет хронический и массовый характер, что особенно свойственно регионам с преобладанием предприятий военно-промышленного комплекса. Сегодня серьезное беспокойство вызывает тот факт, что безработицей охвачены преимущественно определенные группы населения – работники, уволенные в результате закрытия предприятий, рабочие низкой квалификации, имеющие низкий уровень образования и др.

**Список литературы**

1. Булатов А. С. Экономика: Учебник. 3-е изд. – М.: Юристь, 2002. – 896 с.
2. Волгин Н. А. Социально – трудовые отношения – М.: Экзамен 2006 – 722 с.
3. Ильина Л. О Рынок труда и управление человеческими ресурсами: учебник / Л. О. Ильина. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 415 с.
4. Корнейчук Б. В. Рынок труда: Учебное пособие – М.: Тардарики, 2007 – 584 с.
5. Колосова Р. П. Экономика труда и социально – трудовые отношения: Учеб. для студентов эконом. спец. высш. учеб. заведений – М: Издательство ЧеРо, 1996 – 623 с.
6. Кирсанов К. А. Теория труда: Учеб. пособие – М.: Экзамен, 2003 – 416 с.
7. Мазин А. Л. Экономика труда: Учеб. пособие для вузов изд. 2-е – М.: Юнити 2007 – 564 с.
8. Ремизов К. С. Основы экономики труда – М.: Изд – во МГУ 1990 – 207 с.
9. Симонов Ю. Ф. Экономика: учебник – Изд. 2-е - Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 477 с.
10. Сидорович В. А. Курс экономической теории – М.: Экономика 1997 – 642 с.