**Сибирский Университет Потребительской Кооперации**

Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Курсовая Работа**

по дисциплине «Экономическая теория»

на тему: «Рынок труда: сущность, условия функционирования, модели»

 Студента 1 курса

 Головачевой И.М.

Э-09-093 Бд\_

Руководитель:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

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

 Оценка после защиты

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

 Дата защиты\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Бердск, 2010

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение………………………………………………………………………….…3

1. Рынок труда: условия функционирования и модели………………………..…4

2. Необходимость регулирования рынка труда……………………………….…..9

 2.1. Механизм саморегулирования рынка труда…………………………...…..9

 2.2 Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России…………………………………………………………………….…...……11

 2.3 Правовое регулирование рынка труда………………………………….....16

3. Перспективы развития рынка труда……………………………..…………….19

Заключение………………………………………………………………………....24

Библиографический список …………………………………………………..…..25

Приложение………………………………………………………………………...26

**Введение**

В системе экономических отношений рынок труда занимает важное место. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большинства населения страны.

Актуальность темы в том, что рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности, эффективности социально-экономических преобразований. Складывающаяся многоукладная экономика и ее структурная перестройка предъявляют новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, обостряет конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Цель курсовой работы – рассмотреть рынок труда, проанализировать необходимость его регулирования.

В соответствии с поставленной целью, необходимо выполнить следующие задачи:

- в первой главе рассмотреть рынок труда и условия его функционирования,

- в второй главе проанализировать необходимость регулирования рынка труда,

- в третьей главе описать перспективы развития рынка труда.

В работе были использованы статья экономист Е. Гавриленкова и статистические данные.

**Глава 1 Рынок труда: условия функционирования и модели**

Одним из четырех основных факторов производства является труд, под которым в экономической теории понимают вклад в процесс производства, делаемый людьми в виде расходования физической и умственной энергии.

В рыночной экономике существует специфический рынок труда. Он является составной частью структуры рыночных отношений и функционирует наряду с рынками других факторов производства, товаров, услуг. *Рынок труда* можно определить как систему отношений, связанных с предложением и наймом ресурсов труда.

*Функции рынка труда*:

• обеспечение производства и сферы услуг ресурсами труда, их распределение между предприятиями, отраслями, регионами;

• обеспечение наемным работникам возможности получать средства существования;

• согласование цены и условий труда между работниками и работодателями;

• стимулирование работников и работодателей: (конкуренция между наемными работниками усиливает экономическую мотивацию труда, побуждает их совершенствовать свою квалификацию, стимулирует повышение дисциплины труда;

конкуренция между работодателями за привлечение рабочей силы в нужном им количестве и необходимого качества стимулирует их повышать заработную плату, улучшать условия труда).

*Особенности функционирования рынка труда:*

1) неотделимость права собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы ее носителя;

2) значительную продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем;

3) действие неденежных факторов сделки (условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы профессионального роста);

4) наличие большого числа институциональных структур особого рода, к которым относятся система трудового законодательства, различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т. д.;

5) высокую степень индивидуализации сделок. Они отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и требует от претендента специфических навыков.

Свобода найма и увольнения работников является основой конкурентоспособности организации на рынке товаров и услуг.

Если законодательство ограничивает данную свободу, то организация утрачивает возможность эффективно влиять на кадровую политику. В данных условиях работники теряют мотивацию к производительному труду и повышению квалификационного уровня. Такая ситуация существенно влияет на конкуренцию наемных работников по поводу рабочих мест и вакансий. Свободная конкуренция между работниками за наиболее привлекательные рабочие места немыслима в. условиях монополии на рынке (2, с. 74).

*Модели рынка труда:*

1. Классическая модель. Согласно классической модели, представленной на графике (рис.1), в точке пересечения линий D и S , отражающих спрос и предложение на рынке труда, устанавливается равновесная цена труда (заработная плата W 0) и определенный уровень занятости Е 0 . Если уровень заработной платы в силу каких-либо причин повысится с W 0 до W 1, то и величина предложения возрастет, т.к. на рынке труда появится дополнительное число лиц, ранее не соглашавшихся работать за заработную плату W 1. Однако спрос на труд сократится, поскольку работодателям будет невыгодно нанимать рабочую силу из-за ее дороговизны. Предложение рабочей силы превысит спрос на нее, что приведет к росту безработицы. Если уровень заработной платы опустится до W 2, для работодателей станет выгодно нанимать дополнительных работников, что увеличит спрос на труд. Однако предложение труда понизится за счет тех, кого не устраивает уровень заработной платы. В результате на рынке труда спрос превысит предложение, и возникнет дефицит рабочей силы. Согласно такому подходу, безработица в значительной мере носит добровольный характер, поскольку связана с нежеланием работников трудиться за недостаточно высокую, по их мнению, заработную плату. Главным фактором борьбы с безработицы выступает снижение заработной платы.

S

D

Е

занятость

E2

W

Зараб.

плата

W2

W0

W1

E0

E1

*Рис. 1 – Классическая модель*

2. Неоклассической модели. В современной неоклассической модели рынка труда расходы домохозяйств на образование рассматриваются как инвестиции в человеческий капитал по аналогии с инвестициями фирм в машины и оборудование. Заработная плата выступает как прибыль на эти вложения. Согласно неоклассической модели цена труда гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения. Домохозяйства инвестируют в квалификацию до тех пор, пока норма прибыли на эти вложения не начинают понижаться. Если на рынке труда достигнуто ценовое равновесие, то безработица невозможна.

Совокупный спрос на труд складывается из спроса на труд отдельных фирм. Он представляет собой суммарный спрос на труд со стороны фирм. (Рис. 2).

*Рис. 2 - Совокупный спрос на труд*

При увеличении ставки реальной заработной платы получить максимальную прибыль возможно лишь при использовании меньшего количества труда, и наоборот. Следовательно, совокупный спрос на труд ***(Ld)*** отрицательно зависит от реальной заработной платы ***w.*** Он представлен функцией: ***L* *d = L* *d (* *w* *)***

3. Кейнсианская модель предлагает иную трактовку механизма функционирования рынка труда. По мнению Кейнса, ставка заработной платы является жесткой величиной. Спрос на труд зависит не от уровня заработной платы, а от объема производства в обществе, который в свою очередь определяется величиной совокупного спроса. Существует вынужденная безработица, обусловленная недостаточным совокупным спросом. С помощью понижения заработной платы стимулировать повышение совокупного спроса, а, следовательно, и занятости, невозможно. Увеличение спроса на рабочую силу является результатом мероприятий государства, стимулирующих рост совокупного спроса в стране.

4. Марксизм рассматривает резервную армию труда как неизбежный атрибут, а также необходимое условие капиталистического производства. Уровни занятости и безработицы, согласно этой теории, определяются потребностями капитала в самовозрастании и зависят от соотношения расходов капиталистов на заработную плату и приобретение машин, колебаний экономического цикла, изменений в структуре производства. Безработица, порождая конкуренцию между наемными работниками за рабочие места, оказывает давление на занятых, позволяет предпринимателю снижать заработную плату, принуждать рабочих к дисциплине.

5. В институционалистской модели основное внимание уделяется анализу структуры рабочей силы. Уровни занятости, безработицы, заработной платы объясняются особенностям отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп.

**ГЛАВА 2. Необходимость и возможность регулирования рынка труда в России**

**2.1. Механизм саморегулирования рынка труда.**

Рыночные отношения предполагают саморегулирование рынка труда. Элементами механизма саморегулирования являются спрос и предложение на рынке труда, конкуренция среди работников и работодателей, заработная плата. В результате действия этого механизма устанавливается уровень и пропорции занятости, величина заработной платы, размеры и структура безработицы.

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 (численности и половозрастного состава населения);

• внутренней и внешней миграции трудоспособного населения;

• уровня заработной платы;

• альтернативной стоимости труда, возможности получения дохода из иных источников, кроме работы по найму.

К основным рычагам саморегулирования рынка труда относятся цена труда, соотношение платежеспособного спроса на него и его предложение и конкуренция.

На рынке труда ценой труда является заработная плата. Она привлекает на рынок труда ту часть населения, которая не имеет других источников к существованию.

Повышение общего уровня труда реальной заработной платы повышает общий уровень жизни работоспособных наёмных работников.

Увеличиваются налоговые поступления от заработной платы, страховые взносы и отчисления в различные фонды, что расширяет возможности социальной защищённости населения.

Колебания цены труда в сторону её снижения приводят к обратным результатам: ограничивается приток рабочей силы на рынок труда, уменьшается его предложение, снижаются налоговые поступления и т.д.

В процессе саморегулирования рынка труда не менее важна роль прибыли предпринимателя, который является покупателем на рынке труда. Вполне естественно его стремление извлечь из наёмного труда максимальную выгоду при минимальных затратах. Эта выгода воплощается в размерах нормы прибыли, которая показывает размеры дохода по отношению к затратам предпринимателей.

Предприниматель будет стремиться туда, где норма прибыли выше, и покидать сферы, где она ниже.

Доход фирмы является экономической основой её инвестиционной активности. Падение доходности фирмы (если не приняты экстренные меры) заканчивается её банкротством и выбрасыванием персонала фирмы на улицу. Практика рыночной экономики даёт немало тому примеров. Колебания нормы прибыли в зависимости от цикла деловой конъюнктуры то сжимают, то расширяют рынок труда, регулирую его колличественно-качественный состав.

Цена труда также колеблется в зависимости от спроса и предложения труда на рынке. Но здесь нужно учитывать и то, что спрос на труд предприниматель предъявляет, когда найм работников даёт ему прирост доходов после продажи произведённой продукции на рынке. Если данный прирост сокращается с насыщением рынка, то предприниматель ощущает это через снижение прироста прибыли и ослабление конкурентоспособности фирмы. Поэтому он должен сокращать производство и персонал. Глубинные причины движения спроса и предложения труда на рынке труда – в стремлении предпринимателя выжить, увольняя часть работников и увеличивая тем самым предложение труда и резервирую одновременно некоторое число вакантных рабочих мест. В этом случае предложение рабочих рук на рынке труда возрастает пари сохранении потенциального спроса на них со стороны зарезервированных рабочих мест.

Таким образом механизм саморегулирования рынка труда приводит его к такому состоянию, когда рост общего уровня безработицы сочетается с ростом удельного веса резерва производственных мощностей. При экономическом подъёме резервные рабочие места поглощают значительную часть безработных, но это порождает инфляцию, съедает рост доходов наёмных работников за счёт быстрой потери деньгами покупательной способности. Все меры по сдерживанию инфляции в конечно итоге ведут к росту безработицы.

Цена труда, норма прибыли, спрос и предложение труда, конкуренция – все эти факторы саморегулирования рынка труда формируют доход населения и распределяют общественное богатство. Крупнейшие экономисты запада признают неравенство в распределении доходов и богатства. Причём под богатством они понимают имеющееся движимое и недвижимое имущество, деньги, ценные бумаги, а под доходом – общую сумму денег, заработанную или полученную другим путём в течение какого либо периода.

**2.2 Государственное регулирование рынка труда и его необходимость в России.**

Современный рынок труда испытывает на себе ощутимое государственно воздействие. Законодательная деятельность государства охватывает всю гамму трудовых отношений. Оно не только предъявляет спрос на услуги труда в государственном секторе экономики, но и регулирует его в частном, определяя основные параметры найма в масштабах национальной экономики.

Большое влияние на рынок труда оказывают государственные социальные программы (помощь малоимущим слоям населения, пособия по безработице, различные социальные выплаты, пенсионное обеспечение и пр.). Эти программы содействуют определенной стабилизации социально-экономического положения наемных работников в зонах повышенного рыночного риска, смягчают болезненные рывки рыночного механизма. В результате появляется особый элемент цены услуг труда, впрямую не связанный с функционированием рынка труда и образующийся на внерыночных принципах. Значительна и посредническая роль государства на рынке труда. Оно частично берет на себя функцию поиска и предоставления рабочих мест, а также создания общенациональной сети по трудоустройству.

В конце XX века в регулировании рынка труда произошли значительные изменения.

Они связаны с практическим воплощением в жизнь теоретических концепций современных неоклассиков во многих раз странах Запада. Их взгляды исходят из того, что вследствие зарегулированности рынка труда он настолько потерял гибкость, что по существу перестал быть рынком. В результате, по мнению неоклассиков, экономическая жизнь стала характеризоваться слабым повышением эффективности производства и устойчивой массовой безработицей.

Выходом из положения является, как считают неоклассики, известное дерегулирование рынка труда, т. е. повышение его гибкости, приспособляемости к современным требованиям, что не может быть достигнуто без существенного усиления конкурентного механизма.

Применительно к рыночной экономике идеи экономического либерализма т.е. политики невмешательства государства в экономику наиболее полно обосновал А. Смит в своём труде «Исследование о природе и причинах богатства». Согласно его трактовке, рыночная система способна к саморегулированию, в основе которого лежит «невидимая рука» – личный интерес, связанный со стремлением к прибыли (4, с. 246).

Но в работах Дж. М. Кейнса эта теория подвергалась критике. Он оспаривал факт существования в условиях совершенной конкуренции применительно к рынку труда внутренних механизмов приспособления, приводящих к его равновесию в условиях полной занятости. Кейнс, выступая за активное вмешательство государства в трудовые отношения, считал, что только жесткая негибкая заработная плата обеспечивает состояние равновесия национального дохода. Хотя при этом и сохраняется вынужденная безработица, объясняемая недостаточностью совокупного спроса на труд, но ликвидируется нестабильность, присущая системе совершенной конкуренции (3, с. 315).

Применительно к сегодняшним российским условиям регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т.п.

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Необходимо эффективное взаимодействие работников, работодателей и государственных органов для согласования путей решения проблем занятости. Перспективы занятости определяются динамикой и уровнем экономической эффективности производства, поэтому более рациональное использование работников является приоритетным направление по сравнению с сохранением существующих рабочих мест. Сокращение лишних работников и увеличение за счёт этого числа безработных (при их достаточной материальной поддержке) во многих отношения эффективней, чем сохранение на предприятиях скрытого резерва рабочей силы.

Для решения всех этих задач государство должно прогнозировать ситуацию на рынке труда, проводить соответствующую структурную, региональную и инвестиционную политику, регулировать внешнеэкономические связи, способствовать адаптации работников к требованиям рынка труда. Следует также учитывать, что возможности государства в области создания новых рабочих мест меньше возможностей частного капитала. Это, однако, не снижает роли государства как гаранта занятости, оно должно стимулировать активность предпринимателей. В то же время государству необходимо ограничивать определёнными рамками их поведение на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулируя в сложных ситуациях высвобождение рабочей силы.

Очень важно избежать такого положения, при котором возобновление экономического роста будет происходить при высокой и застойной безработице.

Обострение проблемы занятости в этом случае просто неизбежно (См. приложение). Во-первых, может увеличиться высвобождение рабочей силы на предприятиях. Для решения этих проблем понадобится коренной перелом в динамике инвестиций, активизация работы по переподготовке кадров, стимулирование частного предпринимательства, расширение помощи безработным. Вместе с тем по мере усиления экономической отдачи от рыночных преобразований будет увеличиваться инвестиционный потенциал, стабилизироваться экономический рост, расширяться потребность народного хозяйства в рабочей силе.

Для обеспечения экономического роста, сопровождаемого увеличением занятости требуется:

· появление рыночного ориентированного, защищённого государством и социально ответственного собственника производственных и финансовых ресурсов, поощрение его предпринимательской активности;

· привлечение внутренних и иностранных инвестиций;

· обеспечение условий для материальной заинтересованности работников, развития их потребностей, расширения инфраструктуры для их удовлетворения, а также соответствия профессионального уровня трудящихся уровню материально технической базы.

Реализация этих требований возможна лишь на основе использования развитого хозяйственного рыночного механизма в сочетании с государственным регулированием. Прежде всего, необходимо совершенствование территориальной структуры производства, а именно: преодоление неравномерности развития производительных сил по регионам, чрезмерной специализации регионов, более полное использование местных ресурсов и возможностей с учётом личного трудового потенциала, устранение отстаивания сфер социальной инфраструктуры регионов от потребностей. Для этого необходима территориальная мобильность рабочей силы, требующая определённого регулирования, т.к. велика опасность усиления различий в обеспечении регионов рабочей силой, в частности возрастание дефицита кадров в регионах со сложным уровнем проживания.

Возможности федерального центра в улучшении территориального размещения производства ограничены. Основное значение для этого имеют перелив капитала, взаимодействие финансового и промышленного капитала, деятельность финансово-промышленных групп и других экономических объединений.

Для обеспечения занятости населения велико значение сферы услуг. Однако до сих пор развивается преимущественно одно соперничество, а не производственные услуги. Происходит это из-за отсутствия действенной системы поддержки малого бизнеса, падения платёжеспособного спроса населения, отсутствия необходимых навыков, ограниченности возможностей получения соответствующих профессий.

Значительно снижают трудовую мотивацию работников уравнительные тенденции, проявляющимися как в старых, так и новых формах. Этому способствуют компенсационные надбавки, натурализованная оплата труда. Резко возросли различия между оплатой труда руководящего состава и рядовых работников. Появилась необходимость гарантировать выплату заработка, формировать применительно к новым условиям цену рабочей силы, эквивалентно оплачивать повышенные затраты труда, стимулировать рост его качества. Особой проблемой является целесообразность увязки заработка различных категорий работников с рентабельностью производства.

Условием решения этих задач является не только увеличение ресурсного обеспечения на основе экономического роста, но и развитие законодательства, и соответственное изменение общественного отношения к данным проблемам.

**2.3 Правовое регулирование рынка труда**

Изменение экономической ситуации в РФ, широкое развитие негосударственного сектора экономики, утрата государством функции основного работодателя, признание многообразия форм собственности – всё это потребовало изменения действующего законодательства о труде.

Условия трудовых отношений, возникающих в процессе производства, отражаются на всех сторонах жизни конкретного человека и предполагают особый характер регулирования, вытекающий из приоритета человеческой личности. Анализ конституционных норм позволяет сделать вывод о равной защите прав на трудовую (в рамках трудового договора) и предпринимательскую деятельность.

Соответственно, трудовое законодательство должно предусматривать равноправие, взаимный учёт прав и интересов трудового договора. Однако, будучи в юридически равном положении с работодателем, работник фактически является более слабой стороной трудовых отношений, во многом зависит от работодателя, что даёт ему возможность навязывать работнику свою волю.

Формирующееся в условиях экономической свободы и конкуренции трудовое право РФ не может игнорировать опыт регулирования трудовых отношений других стран, прежде всего с развитой рыночной экономикой. Такое изучение крайне полезно, т.к. сущность взаимоотношений наёмных работников и работодателей в принципе везде одинакова. Освоение этого опыта позволит избежать повторения тех ошибок, которые допускались ранее другими странами и разработать специфические концепции защиты труда, пригодные в российских условиях. Скорее всего, для России наиболее приемлемой будет европейская модель трудового законодательства, отличающаяся гораздо большей степенью вмешательства государства в трудовые отношения, поскольку слабость частных предпринимательских структур в правовом плане не позволяет передать регулирование большинства вопросов, связанных с трудовыми отношениями, на уровень фирмы. Немаловажным является и психология самих работников, обращающих все свои требования по привычке государству, считая, что именно им должны решаться все вопросы регулирования трудовых отношений.

Вместе с тем особенностью современной государственной политики России является децентрализация регулирования трудовых отношений. Государство, оставаясь фактическим гарантом трудовых прав граждан, практически утратило функции всеобщего работодателя и всевластие в трудовых отношениях, что предполагает более тесное участие в принятии социально-экономических решений и определении условий труда и передачу решения многих вопросов на уровень конкретных сторон.

С учётом изложенного к основным принципам регулирования трудовых отношений можно отнести следующее:

· признание правового равенства сторон трудовых отношений и выработка механизма защиты более слабой стороны - работника;

· учёт интересов работников и работодателей, государственная защита

их интересов;

· гуманистический характер трудовых отношений, признание приоритета

личности перед интересами производства;

· учёт особенностей специфических категорий трудящихся и характера

отдельных видов работ при разработке механизма регулирования трудовых отношений;

· установление действенных мер ответственности за нарушение трудового законодательства.

В заключение следует отметить, что само по себе наличие должным образом подготовленного закона недостаточно, чтобы заметно повлиять на общественное сознание. Хороший закон может просто не применяться, и не действовать эффективно (в современных условиях массовые нарушения прав работников связаны часто с не отсутствием законодательных актов, а с простым неисполнением закона). Условия реального исполнения законов о труде, их действенности требуют особого рассмотрения, однако в целом необходимо отметить, что гарантируемые государством права работников должны защищаться прежде всего путем обеспечения для гражданина доступа к подлинному правосудию без многомесячных и унизительных ожиданий.

**Глава 3. Перспективы развития рынка труда**

16 февраля 2007 г. Правительство РФ приняло Концепцию развития рынка труда на 2007-2011 гг. Разработанная Министерством здравоохранения и социального развития концепция развития рынка труда на ближайшие три года призвана помочь преодолеть кризис на рынке труда и создать условия для притока квалифицированной рабочей силы в ключевые сектора экономики. Премьер-министр РФ М. Фрадков возлагает на концепцию большие надежды и утверждает, что сделан первый, хотя и запоздалый шаг в направлении стимулирования и развития рынка труда.

На ближайшие три года план-минимум таков:

- перераспределение работников по территории страны, корректировка объема подготавливаемых специалистов по тем или иным профессиям;

- изменение отношения к высшему образованию;

- исправление дисбаланса в структуре занятости за счет корректировки числа и качества подготавливаемых специалистов, в первую очередь, по заказам работодателя;

- совершенствование трудового законодательства и законодательства о занятости;

повышение минимального размера оплаты труда (на начало 2007 года он составлял 4,9 тыс. рублей) до уровня прожиточного минимума для трудоспособного гражданина;

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что в России речь в основном идет о защите интересов работодателя и государства, тогда как в фокусе беспокойства западной общественности — сам работник с его страхами и незащищенностью перед лицом глобальных процессов. Эта характерная особенность проявляется по всем направлениям. В качестве примера можно рассмотреть работу национальных служб занятости. Если в некоторых странах Запада законодательство обязывает работодателей заявлять о своих вакансиях, то в России «служба занятости населения имеет право... запрашивать у работодателей... данные о потребности в рабочей силе» (1, ст.27).

Что касается принципов работы российской службы занятости, то в теории они соответствуют международным стандартам. «Государство гарантирует гражданам... бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве» (1, ст.12 п.1), а «служба занятости обязана... информировать обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к гражданам, желающим приобрести ту или иную профессию; оказывать помощь гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» (1, ст.26 п.1). Однако фактически сложилось так, что в России на службу занятости привыкли надеяться только неквалифицированные кадры.

Вопросы профессиональной подготовки в западных странах также находится под контролем государства. Несомненно, бизнес заинтересован в подготовке кадров, однако на Западе к этому вопросу относятся очень щепетильно, так как осознают опасность подчинения образовательных программ актуальным потребностям рынка. В России же политика часто формируется в контексте сложившейся ситуации, без элемента стратегического прогнозирования (в качестве примера можно привести «кризис перепроизводства» юристов и экономистов, возникший под влиянием тенденций 90-х гг. ХХ века).

Существующая сеть обучения и переподготовки кадров ориентирована, главным образом, на популярные профессии, а не на долгосрочные потребности рынка рабочей силы. Наконец, у государственной службы занятости все еще нет собственных квалифицированных кадров для учебно-курсовой сети, опытных инструкторов и преподавателей. При этом из-за недоверия населения к пресловутой службе занятости доступ к полной и достоверной информации фактически потерян, так как туда в полном объеме не поступают просьбы от лиц, потерявших работу.

Еще один немаловажный момент: активизация государственного регулирования рынка труда на Западе всегда однозначно связана со значительным увеличением бюджетных инвестиций в данную сферу. В России же вкладывать средства собираются «осторожно».

Как известно, любая модернизация может быть проведена двумя способами: по горизонтали и по вертикали. С одной стороны, сами работодатели могут сделать свои вакансии более привлекательными, предлагая разнообразные курсы, стажировки, предоставляя персоналу возможность переподготовки и повышения квалификации. Однако выстраивание концепции взаимодействий в рамках отрасли было и остается задачей государства.

 На мой взгляд, рынок труда необходимо рассматривать без отрыва от остальных сфер жизни общества. В частности, современный демографический кризис в России, равно как и проблемы миграционной политики, непосредственно влияют на состояние сферы занятости.

По прогнозам с 2005 по 2015 год естественная убыль трудоспособного населения в РФ составит 9 млн. человек. Ожидается также естественная убыль населения вследствие длительной тенденции к старению во всех федеральных округах, хотя и с уменьшением ее интенсивности. В любом случае даже явные позитивные демографические сдвиги не смогут дать результаты в короткие сроки. По мнению ряда экспертов, России необходимо восполнить убыль трудоспособного населения за счет притока иммигрантов. Некоторые авторитетные ученые даже высказывают тезис, что «любая миграция является благом для страны». На наш взгляд, это опасное заблуждение. В погоне за экономической выгодой не следует забывать о необходимости сохранения традиционного этнокультурного баланса страны. Для будущего важно не только количество, но и качество иностранной рабочей силы.

*Современное состояние рынка труда в России*.

Основные проблемные места современного рынка труда в России могут быть очерчены следующим образом:

1. Повышение уровня безработицы.

2. Деформация структуры занятости.

За последние годы сократилось число занятых в сельском хозяйстве, ЖКХ. Нехватка квалифицированных рабочих кадров в промышленности. Еще до распада Советского Союза ПТУ и техникумы стали восприниматься как удел неспособной молодежи. Ныне же средний возраст тех, кто готов работать в качестве технического специалиста, — предпенсионный, и в ближайшее время не стоит ждать чудес.

3. Миграция.

Число легализованных мигрантов за последнее время значительно выросло и на сегодняшний день составляет 1,1 млн. человек. Однако, по различным оценкам, общая численность трудовой миграции в Россию доходит до 10 млн. человек. Помимо уже описанных вопросов в сфере миграционной политики, актуален следующий: необходимо удержать квалифицированные кадры в России. Конкуренция на рынках труда обостряется, и над нашей страной нависла угроза возникновения дефицита трудовых ресурсов. Некоторые страны ЕС приняли специальные программы, нацеленные на привлечение в страну высококвалифицированных специалистов из РФ.

 4. Трудоустройство молодежи.

Для улучшения положения молодежи на рынке труда предусматриваются разнообразные мероприятия:

- компенсация работодателям расходов, связанных с привлечением и использованием труда молодых людей, в том числе на создание специальных «ученических» рабочих мест;

- открытие специализированных молодежных центров по трудоустройству;

- социальная и психологическая адаптация выпускников учебных заведений;

- широкое информирование выпускников учебных заведений о возможностях получения дополнительной профессии (специальности);

- создание обучающих курсов и оказание финансовой поддержки по открытию собственного дела;

В контексте перечисленных проблем можно выделить следующие стратегии их решения:

во-первых, необходимо наладить систему комплексного информирования населения о существующих возможностях решения проблемы занятости;

во-вторых, следует проводить целенаправленную информационную работу по нейтрализации негативных стереотипов в отношении сферы образования и трудоустройства;

в-третьих, необходимо провести переподготовку специалистов служб занятости и других профильных подразделений, непосредственно работающих с населением, направленную на развитие навыков эффективной коммуникации;

в-четвертых, способствовать повышению активности общественных организаций в области решения проблемы занятости (им доверяет достаточно большое количество населения — 10%);

в-пятых, повысить контроль над качественным составом миграционных потоков, фильтрация которых будет способствовать изменению отношения россиян к трудовым мигрантам в лучшую сторону.

Таким образом, одна из причин низкой эффективности политики на рынке труда — это то, что такая политика представляет собой лишь набор сиюминутных мер, в то время как решаемые проблемы имеют постоянный характер и возникают регулярно, что требует постоянного внимания к ним.

Поэтому отечественная политика в сфере занятости должна перейти от сиюминутного решения кризисных ситуаций к устойчивым системным мерам.

Если отвлечься от благих пожеланий и стратегических ориентиров, можно сделать вывод, что последствиями реализации предложенного варианта Концепции для работодателя и соискателя вакансий может стать:

- возрождение некой формы госзаказа на специалистов (хотя механизм ее внедрения еще не определен);

- косвенное ограничение свободы выбора частных образовательных и карьерных стратегий.

**Заключение**

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

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

Что касается, степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений. Применительно к странам с развитой рыночной социально ориентированной экономикой этот вопрос актуален только в тот момент, когда начинается отток капитала за границу, обусловленный чрезмерным налоговым прессом на предпринимателей (основной источник финансирования социальных программ и т.п.). И тут уже ставится вопрос о предоставлении свободы рыночным саморегулирующимся процессам для стимулирования экономического роста.

В нашей же экономике рано говорить о построении эффективной социальной экономики. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе, и сильный «теневой» сектор. Словом, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

**Библиографический список:**

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 22.08.2004) "О занятости населения в Российской Федерации"

2. Белокрылова О. С, Михалкина Е. В. Экономика труда: Конспект лекций. -- Ростов-на Дону: Феникс, 2002, С. 154;

3. История экономических учений: учебное пособие / Под ред. В. Автономова, О. Ананьина, Н. Макашевой. — М.: ИНФРА-М, 2004, 784 с.

4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М: Соцэкгиз, 1962. 684 с.

5. Гавриленков Е. Российская экономика: перспектива макроэкономической политики // Вопросы экономики, 2000, №4, с.21-35.

Приложение

**Текущая ситуация на зарегистрированном рынке труда и деятельность органов государственной службы занятости Новосибирской области**

(оперативная информация на 03.03.10 г.)

С 1 января по 2 марта 2010 года в государственные бюджетные учреждения Новосибирской области центры занятости населения (далее - центры занятости) обратились за содействием в поиске подходящей работы 15,2 тыс. чел. С 1 января по 2 марта 2010 года были признаны безработными 10,1 тыс. чел., за последнюю неделю - 1,6 тыс. чел.

По информации предприятий, поступившей в центры занятости, с 1 января по 2 марта 2010 года были уволены в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников 3351 человек, из них 1967 человек трудоустроено, 808 человек были признаны безработными.

Согласно распоряжению руководителя департамента труда и занятости населения, во всех организациях, представивших информацию о планируемом увольнении в связи с ликвидацией либо сокращением численности более 10% от среднесписочной численности (или более 15 человек), центрами занятости проводятся все необходимые мероприятия в соответствии с законодательством о занятости, в том числе:

- консультирование работников кадровых служб организаций по вопросам законодательства о труде и занятости, ответственности за нарушение трудовых прав работников, о формах взаимодействия со службой занятости по сохранению персонала;

- контрольные мероприятия по соблюдению работодателями законодательства по отношению к работникам (во взаимодействии с государственными инспекторами труда и профсоюзными организациями);

- предоставление работникам на территории самих организаций государственных услуг в области занятости населения, в том числе по содействию в трудоустройстве в случае увольнения. При этом используются такие формы как ярмарки вакансий, индивидуальное консультирование с направлением на существующие вакансии в других организациях, открытие в крупных организациях постоянных консультационных пунктов.

Трудоустройство. С 1 января по 2 марта 2010 года при содействии центров занятости нашли работу (доходное занятие) 8,4 тыс. чел. С начала 2010 года на общественные и временные работы трудоустроено 2,5 тыс. чел., в том числе 1074 гражданина, находящихся под угрозой увольнения (занятых неполное рабочее время). 19 человек организовали собственное дело.

С начала 2010 года трудоустроено на стажировку 11 выпускников учреждений профессионального образования в целях приобретения ими опыта работы.

Обучение. К обучению по направлению центров занятости профессиям, востребованным на рынке труда, приступили 1,3 тыс. безработных граждан, по программе опережающего обучения - 44 работника, находящихся под угрозой увольнения.

Вакансии. С 1 января по 2 марта 2010 года зарегистрировано 17,9 тыс. вакансий. Основная доля вакансий, заявленных за последнюю неделю, приходится на обрабатывающие производства - 28,6%; оптовую и розничную торговлю; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования - 23,6%; операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг - 12,6%; сельское хозяйство, охоту и лесное хозяйство - 6,8%; здравоохранение и предоставление персональных услуг - 6,2%; образование - 5,0%; строительство - 4,8%; транспорт и связь - 3,3%; государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение - 2,7%; предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг - 2,4%; гостиницы и рестораны - 1,9%; производство и распределение электроэнергии, газа и воды - 1,7%; финансовую деятельность - 0,4%. На 03.03.10 г. заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках составила 17,2 тыс. чел.

Уровень безработицы. Уровень зарегистрированной безработицы в целом по области на 03.03.10 г. составил 2,2% от экономически активного населения.