**Оглавление**

Введение

Глава 1. Рынок труда: занятость и безработица

1.1 Сущность, структура и функции рынка труда

1.2 Сущность, виды и формы занятости

1.3 Сущность, формы и виды безработицы

Глава 2. Основные направления и реализации действии по обеспечению стабильности на рынке труда

2.1 Структура рынка труда

2.2 Анализ деятельности правительства Москвы по сокращению и стабилизированию нынешней ситуации на рынке труда

2.3 Практические рекомендации по совершенствованию программных мероприятий в сфере рынка труда

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

**Введение**

Сфера труда – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. Рынок рабочей силы, или как его еще называют, рынок труда, имеет принципиальную особенность – его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены специфическими особенностями: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Рынок труда представляет собой механизм осуществления контактов между покупателями рабочей силы (нанимателями) и продавцами рабочей силы (нанимаемыми). Этот рынок включает не только специально организованные учреждения – биржи труда, но и все индивидуальные сделки по найму рабочей силы. Рынок труда тесно связан с остальными подсистемами рынка. Например, для того чтобы пользоваться спросом, рабочая сила должна обладать определенной совокупностью физических, умственных и профессиональных способностей. Реализуя эти способности в процессе производства, она должна постоянно воспроизводиться. Это зависит, в частности, от состояния рынка потребительских товаров. На рынке рабочей силы должна присутствовать конкуренция как основная движущая сила совершенствования способностей работника к труду.

Круг продавцов на рынке труда чрезвычайно разнообразен. В него входят и шахтер, нанимающийся для добычи угля под землей, и рок-певец, подписывающий договор на проведение концертов, и ученый, получающий деньги для проведения нужных заказчику исследований, и министр, которому государство платит жалованье за руководство определенной сферой деятельности.

Испытывая потребность к постоянному воспроизводству, причем каждый раз на новом, более высоком уровне, носитель рабочей силы ищет только такого работодателя, которому он мог бы предложить ее на наиболее выгодных условиях. Поэтому в спросе на рабочую силу также должна быть конкуренция. При таких условиях будет происходить социальное и экономическое развитие общества, основанное на рыночной активности работников, предлагающих свою рабочую силу, с одной стороны, и нанимателей – с другой.

Рынок труда – совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на трудовые услуги. На данный момент времени это очень актуальная тема, так как рынок труда – это важнейший элемент рыночной экономики.

**Актуальность данной работы** обусловлена тем что, в связи со спадом производства в целом по России положение на рынке труда стало напряженным и неустойчивым. Так в нашей жизни появилось такое негативное явление, как безработица. Безработица имеет серьезные социальные последствия, поскольку работа – это, с одной стороны, источник доходов, а с другой – средство самоутверждения человека в обществе. Этим объясняется актуальность выбранной темы.

**Целью** работы является анализ рынка труда, а также проблем безработицы и путей их решения.

**Объектом** исследования является рынок труда

**Предметом** особенности современного рынка труда, его направления, основные механизмы реализации на практике

**Задачи**:

* Рассмотреть теоретические аспекты сущности, структуры и функций рынка труда, его специфику и особенности на современном этапе;
* Выделить факторы, влияющие на рост безработицы среди определенных групп населения;
* Оценить состояние рынка на сегодняшний день.

**Глава 1. Рынок труда: занятость и безработица**

**1.1 Сущность, структура и функции рынка труда**

В самом общем виде рынок - система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг. Рынок можно рассматривать также как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Рынок понимается и как механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Каждое из названных определений (система отношений, пространство, механизм) дает сущностную характеристику одной из сторон многогранного понятия «рынок». Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, кредитов и др. Функционирование каждого из них имеет свои особенности, связанные со спецификой товара, выступающего объектом купли-продажи на данном рынке.

Среди рынков особое место занимает рынок труда, являющийся фундаментом рыночных отношений, поскольку управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Существует несколько научных определений рынка труда, например:

Рынок труда — это совокупность экономических и юридических процедур, позволяющих людям обменять свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.

Рынок труда– это сфера контактов между продавцами и покупателями, трудовых услуг, в результате которых устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Он включает широкий спектр трудовых отношений и вовлеченных в них лиц. Через рынок труда большинство работающего населения получает работу и доходы[[1]](#footnote-1).

Выведем одно, наиболее обобщающее понятие. Итак, рынок труда — это социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы; это также экономическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Рынок труда можно рассматривать широко — как совокупный рынок труда, охватывающий все совокупное предложение (все экономически активное население) и совокупный спрос (общую потребность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о текущем рынке труда как составной части совокупного рынка труда основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие местa, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности экономики в кадрах.

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

1. открытый рынок труда – это экономически активное население, ищущее работу и нуждающееся в подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
2. скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства.

Оба рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофициальную части.

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особенностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1. Неотделимость прав собственности на товар — рабочую силу от владельца. На рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда, поэтому покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определенного времени.
2. Значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы, что накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.
3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.).
4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д.
5. Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного товара. Первый обмен начинается и сфере обращении товара — рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй — начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.
6. Значимость для работника неденежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможности продвижения по службе и т.д.

Рынок труда как система включает следующие элементы: субъекты рынка труда: правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура рынка труда; инфраструктура рынка труда.

Основными субъектами рынка трудаявляются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы и т.д.

Инфраструктура рынка труда— это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда (государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды, банки данных о рабочих местах, статистическая информация и др.)[[2]](#footnote-2).

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимы для его нормального функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К таким функциям относятся:

1. организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;
2. обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
3. установление равновесных ставок заработной платы;
4. содействие решению вопросов занятости населения;
5. осуществление социальной поддержки безработных.

**1.2 Сущность, виды и формы занятости**

Занятость: социально-экономическая сущность и ее основные характеристики.

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций. Характеристики занятости, использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, они являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как к главной производительной силе общества, и как к личности.

Существуют теоретическая и практическая трактовки занятости. Теоретически занятость – это общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок или трудовой доход. Практически занятость — это соотношение между числом трудоспособного населения и числом занятых, характеризующее степень использования трудовых ресурсов общества и ситуацию на рынке труда. Однако обе трактовки не учитывают глубинные процессы, свойственные занятости. Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении посредством общественно полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества[[3]](#footnote-3).

Современная ситуация в сфере занятости неадекватна требованиям рыночной экономики, следовательно, выход российской экономики из кризиса и дальнейший прогресс общества возможны в том случае, если экономика сможет отражать интересы человека в сфере труда.

Основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер:

1. Первый принцип — обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде.
2. Второй принцип — создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии с Конституцией РФ.

Согласно законодательству сейчас к занятому населению наряду со всеми работающими по найму, учащимися, военнослужащими отнесены также граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, и граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью[[4]](#footnote-4).

К незанятому населению относятся две группы граждан:

1. добровольно незанятые граждане, живущие на средства одного из супругов, родителей и др.;
2. вынужденно не занятые граждане, которые, в свою очередь, подразделяются на: а) ищущих работу самостоятельно; б) ищущих работу с помощью служб занятости; в) безработных граждан, имеющих официальный статус и получающих пособие по безработице. Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных.

Обычно различают пять статусов:

1. Наемные работники - это лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.
2. Работающие на индивидуальной основе - лица, самостоятельно осуществляющие деятельность приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.
3. Работодатели - лица, управляющие собственным предприятием либо уполномоченные управлять акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.
4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий - лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.
5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости, - это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

По степени количественного и качественного соответствия между потребностью экономики в рабочей силе и потребностью населения в рабочих местах выделяют занятость полную, продуктивную, свободно избранную, рациональную, эффективную и оптимальную[[5]](#footnote-5).

Полная занятость — это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная занятость — это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению Международной организации труда (МОТ), продуктивная занятость — это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

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, запрещая любое административное привлечение к труду[[6]](#footnote-6).

Рациональная занятость - это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Рациональная занятость определяется по формуле:



где Зпр – продуктивная занятость; Зп – полная занятость.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно-полезной деятельностью, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест.

Социально полезная занятость определяется числом трудоспособных людей, занятых как в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД, ведущих домашнее хозяйство (ухаживающих за детьми, престарелыми, больными родственниками).

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов (структуры) занятости распределения активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики.

Выделяют также различные формы занятости — организационно-правовые способы, условия трудоиспользования, группировка которых по отдельным признакам представлена в приложении 2. Кратко охарактеризуем отдельные формы занятости.

По способу участия в общественном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость.

Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу в обмен на определенную стоимость в форме заработной платы. Самостоятельная занятость является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде и которые основаны на личной инициативе, самостоятельности и ответственности, направлены, как правило, на получение трудового дохода и обусловливают самореализацию и самоутверждение личности.

По режиму рабочего времени принято выделять занятость с режимом полного рабочего времени и неполную (частичную) занятость. Занятость с режимом полного рабочего времени основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 часов в неделю[[7]](#footnote-7).

По регулярности трудовой деятельности занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную. Постоянная (регулярная) занятость предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц; временная занятость имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); сезонная занятость предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, случайная занятость означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

По легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную. Формальная занятость — это занятость, зарегистрированная в официальной экономике. Неформальная занятость — занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

По условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется на стандартную и нестандартную. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. Стандартная (типичная) занятость - это занятость, предполагающая постоянную работу наемного работника у одного работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке в течение дня, недели, года. Нестандартная (гибкая) занятость выходит за эти рамки и включает следующие формы:

1. занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени, такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;
2. занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;
3. занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;
4. занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство[[8]](#footnote-8).

**1.3 Сущность, формы и виды безработицы**

Вообще, проблема безработицы присуща рыночной экономике. Если в середине XIX века западные идеологи объясняли наличие безработных “плохим поведением” самих рабочих, то в новых условиях они заговорили о “несовершенствах” и этим объясняли возникновение и существования “избыточного” населения.

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является, как отмечалось выше, безработица - социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться,

В соответствии с положением МОТ безработным признается человек, не имеющий занятия, приносящего доход, готовый работать и ищущий работу.

В России статус безработного определен более жестко: согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» «безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней»[[9]](#footnote-9); кроме того, законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

Довольно тщательно исследовал безработицу К. Маркс в "Капитале" (вторая половина 19 века). Он отметил, что с техническим прогрессом растет количество и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы. Такая трактовка математически не вполне корректна, т.к. если спрос на рабочую силу растет, то безработица исчезает, или хотя бы рассасывается, несмотря на то, что рост капитала происходит еще более высокими темпами. Маркс допускал и другие причины, в частности, цикличность развития рыночного хозяйства, что делает ее постоянным спутником развития рыночного хозяйства. Выведение безработицы из циклического развития экономики стало после Маркса устойчивой традицией в экономической теории.

В современной экономике безработица рассматривается как естественная и неотъемлемая часть рыночного хозяйства. Она способствует:

1. улучшению качественной структуры рабочей силы, ее конкурентоспособности как товара;
2. формированию нового мотивационного механизма и соответствующего отношения к труду;
3. повышению самоценности рабочего места и укреплению связи человека с трудом;
4. наличию трудового резерва на случай необходимости быстрого развертывания нового производства.

В этой связи большой интерес представляет классификация форм безработицы по различным критериям (табл. 1.1).

Таблица 1.1

**Формы безработицы и их характеристика**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии классификации | Форма безработицы | Характеристика |
| 1. Причины  возникновения  безработицы | Фрикционная  Институциональная  Добровольная  Структурная  Технологическая  Конверсионная  Циклическая  Региональная  Экономическая  Сезонная  Маргинальная | Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка или более престижной работы, с более благоприятными условиями труда и пр.  Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы  Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать  Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства  Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией автоматизацией ручного труда, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной либо требует нового, более высокого уровня квалификации или перепрофилирования  Разновидность структурной безработицы связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии  Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом  Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств  Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе  Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях  Безработица среди слабо защищенных слоев населения |
| 2. Продолжительность безработицы | Краткосрочная Продолжительная Длительная Застойная | До 4 месяцев  4—8 месяцев  8—18 месяцев  Более 18 месяцев |
| 3. Внешняя форма проявления безработицы | Открытая  Скрытая | Включает всех незанятых граждан, ищущих работу  Включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности являющихся «лишними» |

Логическим продолжением предложенной классификации форм безработицы является ее структуризация по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам:

1. по полу, с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных — женщин;
2. по возрасту, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;
3. по социальным группам (рабочие, интеллигенция, служащие, технические исполнители);
4. по уровню образования;
5. по профессиональным и стажевым группам;
6. по уровню доходов и обеспеченности;
7. по причинам увольнения;
8. по ментальным группам.

При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение естественной нормы (естественного уровня) безработицы - оптимального для экономики резерва рабочей силы способного достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства[[10]](#footnote-10).

Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике. Фрикционная и структурная безработицы, по сути, неизбежны. Они и образуют естественный уровень безработицы.

Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Среди экономических последствий безработицы можно назвать следующие:

1. недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества.
2. значительное снижение уровня жизни людей, оказавшихся безработными, поскольку работа является для них основным источником средств существования;
3. снижение уровня заработной платы занятых в результате возникающей конкуренции на рынке труда;
4. увеличение налоговой нагрузки на занятых из-за необходимости социальной поддержки безработных, выплат пособий и компенсаций и т.д[[11]](#footnote-11).

Помимо чисто экономических издержек безработица имеет и значительные социальные и психологические последствия, зачастую менее очевидные, но более серьезные, чем экономические. Основные среди них следующие:

1. усиление политической нестабильности и социальной напряженности в обществе;
2. обострение криминогенной ситуации, рост преступности, поскольку значительное число правонарушений и преступлении совершается неработающими лицами;
3. повышение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний, смертности от алкоголизма, в целом объема девиантного поведения;
4. деформация личности безработного и его социальных связей, выражающаяся в появлении жизненной депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков; обострении семейных отношений и распадах семей сокращении внешних социальных связей безработного. Последствия безработицы носят долговременный характер. Бывший безработный и после трудоустройства характеризуется пониженной трудовой активностью, что требует значительных усилий по реабилитации безработных.

Экономические и социально-психологические последствия безработицы свидетельствуют о том, что это достаточно опасное для общества и для личности явление, требующее проведения активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию последствий безработицы, но и на профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого уровня.

**Глава 2. Основные направления и реализации действии по обеспечению стабильности на рынке труда**

труд рынок занятость безработица

**2.1 Структура рынка труда**

Рынок труда 2009 очень сильно изменился за последний год, виной этому мировой финансовый кризис. Если раньше рынок труда стабильно рос вместе с экономикой, люди брали кредиты, покупали квартиры, машины, бытовую технику и спрос на специалистов значительно превышал предложения, то сейчас все иначе. По всей стране идет массовое сокращение персонала, в разных отраслях, но больше всего в банковском секторе и строительстве.

Структура рынка труда 2009 значительно отличается даже от прошлого 2008 года. Если раньше наиболее оплачиваемые профессии были строители или банкиры, то сейчас студентов и абитуриентов уже не так привлекают эти профессии. Нынешнее положение рынка труда сейчас показывает, что наиболее привлекательная работа, даже для бывших успешных менеджеров, это госслужба. Действительно, работа в госслужбе сейчас может стать хорошим шансом, чтобы сделать карьеру.

Если раньше ведущие менеджеры получали зарплаты более 3,5 миллионов долларов, то рынок труда 2009 уже диктует свои правила и не только ведущим менеджерам. С 2009 года пособия по безработице составляют от 850 рублей до 4900 рублей. Определение размера пособия по безработице зависит, прежде всего, от того, когда и как вас уволили. Минимальный размер пособия по безработице выплачивается гражданам, которые ищут работу первый раз, после 1 года или граждане, которые были уволены за нарушение дисциплины.

Но также существуют общее и специальное определение размера пособия по безработице, это зависит, главным образом, какой у вас стаж и по какой причине были уволены. В таком случае размер пособия по безработице будет различаться. Предположим, работник был уволен без основательно, то определение размера пособия по безработице будет следующее: Вначале, в течении 3 месяцев, будет выплачиваться 75% от среднемесячного заработка, откуда его уволили. Следующие 4 месяца - 60%. Свыше 7 месяцев, безработный, будет получать 45%, от среднемесячного заработка. Но какая бы не была зарплата, пособие будет не меньше минимального и не больше максимального, то есть не выше 4900 рублей. При определении размера пособия по безработице, учитывается только официальная часть зарплаты, так называемая "белая" оплата труда[[12]](#footnote-12).

Сезонное снижение безработицы в летние месяцы вот-вот сменится в новым всплеском увольнений. При этом тяжелое финансовое положение предприятий не оставляет надежд на появление новых рабочих мест. Десяткам регионов страны угрожает застойная безработица, к которой население уже не сможет адаптироваться за счет сохранившихся сбережений.

Официальный уровень регистрируемой безработицы, который снижается в последнее время, вырастет после окончания летнего сезона, возможно, что в начале сентября произойдет некоторое увеличение обращений в службы занятости и соответственно рост регистрируемой безработицы»/

По итогам 2009 года уровень официально зарегистрированной безработицы, по прогнозу Роструда, может составить 2,6 млн. человек. В то же время фактическая безработица, определяемая прямыми опросами населения по методике Международной организации труда, значительно превышает 7 млн. человек и может перевалить к концу года, по мнению некоторых экспертов, и за 10–12 млн. человек. «По состоянию на май общий уровень безработицы составлял около 7,7 миллиона человек. Думаю, что сейчас он несколько ниже».

«Особых изменений на рынке труда до конца года ждать не следует. Сокращения будут продолжаться с теми же темпами, которые мы наблюдаем сегодня. Резерв для роста безработицы существует. По данным мониторинга Минздравсоцразвития, численность работников, находившихся в простое, в отпусках без сохранения заработной платы, работающих неполное рабочее время, составляет около 1,7 миллиона человек. Общая численность безработных не превысит до конца текущего года 8–9 миллионов человек, а численность зарегистрированных в службе занятости населения безработных – 3 миллиона человек.

Эксперты Всемирного банка и Роструда называют ситуацию на рынке труда сложной, но стабильной. По их расчетам, на сегодня рабочих мест лишились 3,4 млн. человек. А в 31 регионе России число уволенных увеличилось более чем в 2 раза при среднероссийском росте в 1,6 раза. В результате кризиса сильнее пострадали регионы с благополучной докризисной ситуацией на рынке труда. Адаптация рынка труда к спаду производства идет по трем основным направлениям: сокращение занятости, снижение реальной заработной платы и сокращение рабочего времени. За прошедший год занятость сократилась на 5%, реальная заработная плата – в среднем на 4%. Кроме того, предприятия существенно расширили масштабы использования сокращенного рабочего времени.

Уровень зарегистрированной безработицы, т.е. соотношение числа безработных, официально зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к экономически активному населению, составляет в августе 2009 года 0,88%.

Другим показателем, характеризующим ситуацию на рынке труда, является уровень безработицы, рассчитываемой по методологии Международной Организации Труда (МОТ). В соответствии с этой методологией к безработным относятся не только граждане, официально зарегистрированные на бирже труда, но и граждане, не имеющие какого-либо занятия и активно его ищущие. Численность граждан, активного ищущих работу, определяется на основе выборочного обследования семей с последующим распространением на все население.

Это скорее опрос по принципу самоидентификации конкретной личности, а не по системе ее экономической востребованности.

Таким образом, превышение безработицы, рассчитываемой по методологии МОТ, над уровнем зарегистрированной безработицы связано с различием методик отнесения граждан к категории безработных.

Вместе с тем эксперты считают, что неполная занятость лишь маскирует реальные проблемы безработицы и снимает нагрузку с федерального бюджета. Ведь находящиеся в неоплачиваемом отпуске граждане не могут обратиться за пособием по безработице.

Международная организация труда опровергает заявления российских властей о том, что пик безработицы в стране пройден. К концу года, по прогнозам МОТ, уровень безработицы достигнет 12%. Причины очевидны: экономика продолжает падать.

За последние две недели число зарегистрированных безработных в стране уменьшилось на 46 тысяч человек. И, хотя это капля в море (в стране сейчас 2,2 млн человек официально не имеют работы, а по методике Международной организации труда, общее число безработных граждан на начало мая достигает 7,7 млн человек – 10,2%), российские власти спешат делать оптимистичные выводы. «Пик роста безработицы пройден», – заявил накануне Владимир Путин. Вице-премьер России Александр Жуков также на днях сообщил, что количество официально зарегистрированных безработных к концу года может снизиться до двух миллионов человек, хотя официальный прогноз Минздравсоцразвития – 2,8 млн.

Эксперты не разделяют этот оптимизм. Международная организация труда ожидает, что к концу 2009 года показатель безработицы вырастет до 12%. По прогнозу директора департамента стратегического анализа ФБК Игоря Николаева, уровень безработицы к концу 2009 года достигнет 11–12%, или 8,5–9 млн. человек.

Некоторое улучшение на рынке труда, наблюдаемое в последние недели, носит временный характер.

Цифры видимого «спада безработицы» объясняются тем, что сельскохозяйственные работы в самом разгаре и временно часть рабочей силы поглощена ими. Впрочем, власти, несмотря на оптимистичные заявления, также не исключают скачка безработицы, когда летнее оживление на рынке труда сойдет на нет. «Наша задача – добиться, чтобы осенью не произошел новый всплеск безработицы», – предупредил Путин.

«Осенью, поскольку экономический спад продолжается и никаких мер по оживлению экономики не предпринято, может быть и вторая волна сокращений»,

Единственное, что может спасти падающую экономику, а вслед за этим и падающий рынок труда, это осенний рост цен на нефть. Если его не будет, нового всплеска безработицы не избежать.

Премьер-министр Владимир Путин считает возможным увеличить финансирование программ занятости из федерального бюджета в 2010 году.

"Следующий год будет тоже непростым, в том числе и на рынке труда. Нужно предусмотреть необходимые ресурсы для продолжения этих программ, а может быть, даже по увеличению (финансирования)", - заявил Путин в понедельник на заседании президиума правительства[[13]](#footnote-13).

“Экономический спад заставил москвичей отложить в сторону амбиции при поиске работы и дал возможность работодателям сэкономить на зарплатах. Однако спрос на настоящих специалистов по-прежнему высок.

Накануне столичные власти признали, что не могут справиться с растущим потоком безработных. Им не хватает финансовых средств на выплату пособий по безработице. “Рост числа безработных из-за кризиса повлек за собой и увеличение расходов по выплате пособий безработным гражданам. Сегодня у нас существует недостаток средств для выплаты пособий для покрытия этого дефицита будут направлены 500 миллионов рублей из федерального бюджета.

Темп прироста числа безработных в Москве к концу апреля замедлился по сравнению с началом этого года и составляет порядка 1,6 тысячи человек в неделю, число официально зарегистрированных безработных в столице достигает 48,1 тысячи человек, или 0,7% экономически активного населения.

При этом на столичном рынке труда насчитывается свыше 231 тысячи вакансий, однако приемлемы для москвичей лишь 92 тысячи из них доля вакансий типа “строитель со знанием нескольких иностранных языков” на московском рынке труда составляет почти половину заявок. “Все мы понимаем, для кого размещаются такие вакансии с зарплатой на уровне прожиточного минимума. Таких вакансий в столичном банке данных почти половина”, столичные власти в данном случае бессильны чтоб оказать влияние на качество тех вакансий, которые размещаются.

В органах государственной службы занятости потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) по состоянию на 14 августа т.г. составляла 199,8 тыс. единиц, что на 23,4 тыс. единиц больше, чем на начало текущего года.

В структуре безработных преобладают работники оптовой и розничной торговли, обрабатывающих производств, занятые операциями с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, в строительстве, на транспорте и связи, игорном бизнесе, финансовой деятельности, предоставлением прочих коммунальных, социальных и персональных услуг.

Среди профессий и специальностей, на которые сохраняется устойчивый спрос среди работодателей и открыты вакансии, преобладают специальности подсобного рабочего, водителя автомобиля, уборщика производственных и служебных помещений, дворника, маляра, оператора ЭВМ, грузчика, продавца продовольственных товаров, милиционера, медицинской сестры, менеджера, охранника.

Сейчас одна из главных задач, которую мы решаем – достичь сбалансированного спроса на рабочую силу организаций и предложений со стороны службы занятости.

Пока еще потребность в работниках для замещения вакантных должностей в 3,4 раза превышает количество безработных граждан.

Чтобы достичь баланса службой занятости организуется профессиональное переобучение. По состоянию на середину июля 2009 г. по направлениям службы занятости к нему приступили 4 тыс. безработных граждан, из них 2,5 тыс. человек в настоящее время продолжают обучение.

В настоящее время Правительство Москвы проводит работу по мониторингу наличия вакантных должностей в подведомственных бюджетных учреждениях. Сведения о вакансиях используются для дальнейшего трудоустройства молодых специалистов.

Общее количество зарегистрированных безработных по состоянию на 14 августа т.г. достигло 58,3 тыс. человек. При этом в последнее время их количество прирастало незначительно - на 0,9 тыс. человек в течение июля т.г. и 0,5 тыс. человек – за первую половину августа т.г. Для сравнения – в январе т.г. – на 5,6 тыс. человек, февраль – 8,5 тыс. человек, март – 7,1 тыс. человек, апрель – 6,4 тыс. человек.

В то же время мы понимаем, что такое незначительное увеличение безработицы в июне-августе может объясняться сезонным фактором и «скрытым» уровнем безработицы, при котором ряд предприятий не производит сокращения штатов, а сокращает рабочую неделю.

Уровень зарегистрированной безработицы от экономически активного населения по состоянию на 14 августа составил 0,88%.

Численность уволенных граждан с начала периода наблюдения (октябрь 2008 г.) нарастающим итогом составила 42,0 тыс. человек, из которых трудоустроено 11,4%.

Численность работников, намеченных к высвобождению в сентябре 2009 года, ожидается в количестве 3,9 тыс. человек.

Численность работников занятых неполное рабочее время, находящихся в вынужденных отпусках составило 47,4 тыс. человек.

Наиболее востребованные специальности - водитель автотранспорта (8 тысяч предложений), слесарь (5 тысяч) и подсобный рабочий (4,6 тысячи). Кроме того, сохраняется спрос на уборщиков, монтажников, сварщиков, электромонтеров, каменщиков, плотников и поваров. Из более квалифицированных специальностей востребованы специалисты по продажам, медсестры и врачи. Зато секретари, офис-менеджеры, финансовые менеджеры и пиар-специалисты сейчас мало кому нужны.

Ситуация продолжает оставаться напряженной. Количество резюме на интернет-порталах по поиску работы превышает количество размещенных вакансий примерно в 10 раз. Этим пользуются работодатели, предпочитая нанимать самых квалифицированных специалистов за довольно скромные деньги.

Отметим, что по данным опросов, почти треть москвиче, потерявших работу, готова переехать из Москвы в регионы, если там им предложат достойную занятость.

Лучше всего дело с трудоустройством обстоит в Еврейской автономной области, Республике Тыва, Астраханской, а так же Сахалинской областях — там количество безработных сократилось заметнее всего. А вот в Иркутской, а так же Нижегородской областях, Санкт-Петербурге, а так же Москве рост безработицы продолжается.

Объяснить это можно тем, что основная масса вакансий в обеих столицах представлена не производственными предприятиями, а различными сервисами, а так же развлекательными организациями. Именно на их услугах россияне, а так же стали экономить в первую очередь, из этого следует прибыли ресторанов, кинотеатров, игорных заведений, банков, а так же страховых компаний упали заметнее всего. Как результат, вышеперечисленным организациям пришлось стремительно сокращать штат. То же касается производителей, а так же продавцов дорогих товаров — автомобилей, ювелирки, недвижимости. К лету специалисты ожидают ликвидации многих риелтерских агентств.

Впрочем, цифры могут не отображать реальной ситуации на рынке труда: просто в столице процедура постановки на учёт в службе занятости намного легче, чем в регионах — жителям районных центров жаль своих времени и сил на то, чтобы добираться до отделения службы занятости, простаивать в очередях и получать около 5 тысяч рублей в виде пособия по безработице. Поэтому и цифры там такие обнадёживающие.

К тому же, общая статистика не отображает и так называемых «мнимых занятых». Тысячи людей не регистрируются на бирже труда и даже официально продолжают числиться на работе, но фактически не работают и, соответственно, не получают зарплат. В общей сложности в такой ситуации находятся 1 млн 553,4 тысячи россиян. 1 млн 254 тысяч работают неполное рабочее время, 81 тысячу администрация предприятий отправила в отпуска, 218,4 тыс. человек вообще просиживают без дела по вине руководства компаний.

В общем, временно Минздравсоцразвития успокаивает, что рост безработицы незначителен, цифры остаются тревожными, да и прогнозы аналитиков оптимистичными не назовёшь. Если и стало меньше безработных, то только благодаря сезонным изменениям. Весной люди предпочитают тратить время на дачные дела и подготовку детей к экзаменам, вот и не обращаются за пособием по безработице. В последнюю неделю апреля 94 организации Москвы подали в местную службу занятости сведения о предстоящем сокращении штатов. Согласно этим спискам, работы лишатся 2905 человек.

Обсуждение вопроса о безработице в условиях мирового финансового всемирный экономический кризиса для любого правительства - это почти как момент истины. Тенденция динамики российского рынка труда вроде бы улучшает настроение: в январе-феврале - рост безработицы 9%, в марте-апреле - уже 1,6%.

Но успокаиваться рано, предупредил Путин. "Наша главная задача - не допустить массового роста безработицы в промышленно развитых регионах и ещё, к тому же, монопрофильных городах. Мы должны сохранить квалифицированные рабочие кадры, дать людям получить новую профессию или найти временный источник дохода, было создано более 1 миллиона временных рабочих мест. Около 220 тысяч работников смогут пройти переподготовку, 50 тысяч человек стажировку. Адресную финансовую помощь получат около 16 тысяч граждан, переезжающих для работы в другие регионы страны", - сообщил премьер-министр.

Ситуацию на рынке труда контролируют в Минздравсоцразвития. И это касается не только числа безработных, но и ещё, к тому же, так называемой группы риска. Группа, со слов главы ведомства Татьяны Голиковой, становится меньше: "Прирост количества граждан, которые находятся под риском увольнения, в последние недели составляет 0,5%. В то время как в еженедельном мониторинге января-февраля эти данные составляли 20-25%".

Этой категории граждан тоже предлагается переобучение. Но проходить оно должно только на те специальности, которые будут востребованы после кризиса, напомнил Путин.

В следующем году число безработных вырастет более чем в два раза. По прогнозу департамента труда и занятости населения города, который был представлен на вчерашнем заседании столичного правительства, этой осенью в городе может произойти очередной всплеск увольнений. Несмотря на мрачные прогнозы, департамент, по информации мэра Москвы Юрия Лужкова, освоил только треть выделенных ему из бюджета средств на создание новых рабочих мест. Впрочем, мэр уже нашел один рецепт для спасения рынка труда столицы: квоту на мигрантов в следующем году уменьшат до рекордных 200 тыс. человек[[14]](#footnote-14).

Заседание городского правительства было посвящено принятию программы содействия занятости населения Москвы на 2010 год. Глава департамента труда и, таким образом, занятости населения города Олег Нетеребский ничем не смог обрадовать руководство города. По прогнозу его ведомства, число безработных в регионе после наблюдавшейся летом некоторой стабилизации на рынке занятости осенью снова возрастет. "В Москве еще есть резервы для высвобождения сотрудников", — аккуратно выразился чиновник.

Генеральный директор "Финэкспертизы Консалтинг" Дмитрий Шустерняк полагает, что осенний всплеск безработицы в мегаполисе обусловлен объективными причинами: "Летом рабочих мест традиционно больше, экономика, преимущественно в сфере сервиса, живее, а главное — потерявшие весной работу москвичи не искали ее в летний период. А вот осенью они будут это делать".

В следующем году произойдет не легче, полагают в мэрии: общая численность безработных в среднегодовом исчислении составит по реалистическому варианту 150 тыс. человек. Диапазон крайних — оптимистического и, таким образом, пессимистического сценариев — 120— 180 тыс. человек. сегодня, по официальной статистике, в городе 60 тыс. безработных.

Юрий Лужков остался недоволен запланированным ростом безработицы в Москве. Первоочередная задача для нас — сохранение потенциала рабочих мест. Вторая — формирование новых точек приложения труда".

Впрочем, с формированием новых рабочих мест в городе тоже оказалось далеко не все в порядке. "На 2009 год вам было выделено 1,8 млрд рублей на создание 56,3 тыс. новых рабочих мест, на в данный момент вы создали только 29 тыс., а средств использовали лишь на 30%, — сообщил Лужков. — Я хотел сделать вам замечание по этой слабой части работы в конце заседания".

Тенденция к сокращению занятых будет продолжаться весь 2010 год". В качестве одной из антикризисных мер Юрий Лужков назвал радикальное сокращение квоты на иностранную рабочую силу.

**2.2 Анализ деятельности правительства Москвы по сокращению и стабилизированию нынешней ситуации на рынке труда**

Правительством Москвы создан Межведомственный штаб по вопросам занятости населения и обеспечения стабильной ситуации на рынке труда. На еженедельных заседаниях штаба, с участием руководителей органов исполнительной власти и профсоюзов, рассматриваются вопросы обеспечения стабильной ситуации в отраслях экономики и на конкретных предприятиях, соблюдения трудового законодательства при высвобождении работников, проблемы, связанные с привлечением и высвобождением трудовых мигрантов, другие вопросы, связанные с минимизацией негативных явлений на рынке труда, обеспечением социально-трудовых гарантий. Реализуются мероприятия по содействию в трудоустройстве граждан, увольняемых из организаций в связи с сокращением численности или штата работников организаций до расторжения трудового договора, оказанию предувольнительных услуг гражданам, организации консультационного пункта для военнослужащих. В целях минимизации негативного воздействия финансового кризиса на рынок труда города Москвы в марте т.г. Правительством Москвы принята Программа дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда, в рамках которой организуются общественные работы, временно трудоустраиваются работники, оказавшихся под угрозой массового увольнения.

Цель программы :принятие превентивных мер по снижению негативных социально-экономических последствий возможного увольнения работников и предупреждению роста безработицы в городе

Задачи программы:

1. повышение конкурентоспособности на рынке труда;
2. работников, находящихся под риском увольнения стимулирование сохранения и создания рабочих мест в целях организации временной занятости, в том числе общественных работ;
3. Закрепление на рабочих местах выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в целях приобретения опыта работы путем организации стажировки;
4. Основные мероприятия Программы в случае угрозы массового высвобождения (установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, мероприятия по высвобождению работников);
5. Организация общественных работ в организациях города и на социально значимых объектах для сотрудников, находящихся под угрозой массового высвобождения;
6. Организация стажировки для выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования.

Уровень регистрируемой безработицы по данным Московской службы занятости населения в городе Москве на конец 2008 года составил 0,35% экономически активного населения. По данным Мосгорстата на конец декабря 2008 года 65,0 тыс. человек, или 1,0% экономически активного населения, классифицировались как безработные (по методологии Международной организации труда), что на 20,4% больше сентября 2008 года.В условиях развивающегося экономического кризиса значительно усугубляется ситуация на рынке труда города Москвы, что сопровождается значительным высвобождением работников.

В IV квартале 2008 года на рынке труда города Москвы наметились следующие негативные тенденции, свидетельствующие об ухудшении экономической ситуации в организациях различных видов экономической деятельности:

1. рост численности сокращенных из организаций работников;
2. увеличилось количество организаций, планирующих и проводящих массовое высвобождение работников (ГОУ ВПО Московская медицинская академия имени И.М. Сеченова, ОАО МГТС Замоскворецкий центр услуг связи, ЗАО "Динамо-Плюс", ОАО "ММП им. В.В. Чернышева", ОАО "Квант", Федеральная таможенная служба Центральное таможенное управление, Московская северная таможня, Федеральная служба охраны РФ, войсковая часть N 1473);
3. введение режимов неполной занятости в организациях (ЗАО "Москабельмет", ООО "Московское учебно-производственное предприятие N 13 ВОС", МОАО "Большевичка", ООО УК "МЕТАЛЛОИНВЕСТ").

По состоянию на 31.12.2008 в службу занятости представили сведения о массовом высвобождении 1136 организаций.

Общая численность граждан, предполагаемых к высвобождению, составляет 26,4 тыс. человек.

Профессионально-должностной состав предполагаемых к высвобождению работников и высвобожденных работников, уже обратившихся в службу занятости, по наиболее представительным категориям характеризуется следующими данными (в скобках - высвобожденные работники, обратившиеся в службу занятости), %:

1. доля руководителей, специалистов и технических исполнителей в общей численности высвобождаемых работников - 60,4 (57,5);
2. доля руководителей (различного рода начальников, заместителей, менеджеров, мастеров и др.) в общей численности руководителей, специалистов и технических исполнителей - 41,8 (38,5);
3. доля инженеров в общей численности специалистов - 29,3 (26,5);
4. доля дежурных, кассиров, секретарей, охранников в общей численности технических исполнителей - 65,5 (64,7);
5. в общей численности рабочих доля водителей - 8,6 (9,4); дворников, уборщиков - 10,0 (8,7); кладовщиков - 2,9 (3,5); рабочих слесарных и слесарно-сборочных работ - 9,0 (8,0).

Высокий образовательный уровень - также одна из характерных особенностей структуры предполагаемых к высвобождению москвичей. Показатели спроса и предложения на рынке труда города Москвы на конец 2008 года свидетельствовали о значительном превышении количества вакантных рабочих мест, находящихся в банке данных службы занятости, над численностью безработных граждан (22,9 тыс. человек). Однако в IV квартале сформировались негативные тенденции, которые уже привели к сокращению в этот период количества вакансий и увеличению численности безработных граждан, и они сохранятся на протяжении 2009 года. Сохранится и значительный дисбаланс спроса и предложения, который на конец года характеризовался следующими данными: 39% - вакансии для служащих, 61% - свободные рабочие места по рабочим профессиям.

В связи с изменением ситуации на рынке труда и предполагаемым увеличением числа обращений граждан в органы службы занятости Правительством Российской Федерации принято решение о снижении объемов привлечения иностранной рабочей силы. Так, приказом Минздравсоцразвития России от 26 декабря 2008 г. N 777н городу Москве квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу установлена в размере 392157 ед., что на 21,5% меньше, чем планировалось.

С целью уменьшения объемов привлечения в город иностранной рабочей силы московской службой занятости осуществлялась работа по:

1. взаимодействию с работодателями по уточнению реальных потребностей города в привлечении иностранной рабочей силы ввиду сокращения объемов производства, возникшего вследствие финансового кризиса;
2. активному направлению москвичей, граждан, находящихся под риском увольнения, на переобучение по наиболее востребованным профессиям, по которым планируется привлечение иностранных работников;
3. информированию государственных служб занятости населения субъектов РФ о свободных рабочих местах, на которые планируется привлечение иностранных работников.

Источником финансирования мероприятий Программы являются средства федерального бюджета, выделенные в виде субсидии городу Москве на реализацию мероприятий, организуемых вне рамок переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения, средства города Москвы, средства работодателей.

Общий объем финансирования Программы в 2009 году составит 416,2 млн. руб., в том числе:

1. субсидия федерального бюджета - 386,1 млн. руб. (92,8% от общего объема финансирования);
2. средства бюджета города Москвы - 28,1 млн. руб. (6,7% от общего объема финансирования);
3. средства работодателей - 2,0 млн. руб. (0,5% от общего объема финансирования).

В результате реализации Программы будет обеспечена занятость:

1. после прохождения опережающего профессионального обучения - не менее 1,5 тыс. человек;
2. на временных рабочих местах в рамках организации общественных работ не менее 13,1 тыс. человек;
3. на рабочих местах в рамках стажировки выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования - не менее 9,8 тыс. человек.

Реализация дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда в рамках Программы позволит сдержать рост безработицы в городе Москве. Численность безработных граждан к концу 2009 года не превысит 40,0 тыс. человек, уровень регистрируемой безработицы составит 0,7% от численности экономически активного населения.

**2.3** **Практические рекомендации по совершенствованию программных мероприятий в сфере рынка труда**

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

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

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

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

Несмотря на всю сложность экономической ситуации, начиная с предприятий до области включительно должны быть, составлены программы высвобождения мало - и неквалифицированных рабочих, а также тяжелым физическим, не престижным и вредным по условиям трудом, которые подлежат первоочередному высвобождению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

После рассмотрения и анализа вышеизложенных проблем, без которых немыслимо существование и плодотворная жизнедеятельность нашего общества, появляется возможный в этой непростой ситуации ход решения, для нормального функционирования рынка труда. Являются следующие конкретные шаги:

1. Необходимо использовать специальные меры воздействия на рынок труда, которые способствовали бы сохранению занятости населения, сохранению мотивации к труду, получению дополнительного дохода.
2. Организация временного трудоустройства для работников, оказавшихся под угрозой массового высвобождения, на общественные и временные работы.
3. Создание новых рабочих мест параллельно с уже существующими и не используемыми. Расширение сферы услуг. Ввиду значительного падения уровня жизни спрос на услуги сокращается. Растут лишь услуги госсектора, что является негативным явлением.
4. Дотации на создание рабочих мест, льготы при найме, помощь малому и среднему бизнесу и других мероприятия, требующие расходов из бюджета или сокращения поступлений в бюджет, сейчас тоже практически нереализуемы.
5. Переобучение кадров. Эта мера помогает, когда одни отрасли угасают, а другие развиваются, то есть при структурной перестройке хозяйства. Сейчас же идет спад во всех отраслях, который обусловлен мировым кризисом.

**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. Уровень безработицы такой, как в благополучной Швеции, а потенциально свободная рабочая сила привязана к своим экономически неэффективным рабочим местам подачками государства и невозможностью свободной миграции по стране.

Конечно, экономический подъем нельзя смоделировать в кабинетах. Но есть вещи очевидные. 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). Последнее, пожалуй, самое трудное. 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. Большинство населения любой страны способно лишь занимать готовые рабочие места – и только малая часть может открывать новые. Создатели новых эффективных рабочих мест появлялись при любом экономическом подъеме. Это профессиональные менеджеры и управленцы – типичные представители пресловутого среднего класса. Спрос на них со стороны элиты, уже раскупившей практически всю бывшую госсобственность, растет. Именно средний класс – союзник государства на рынке труда в ситуации экономического подъема (он-то его и обеспечивает).

В идеале следует создать максимально гибкий, но по возможности легализованный рынок труда, гарантирующий низкую безработицу и устойчивые высокие темпы экономического роста (3-5% в год с соответствующим ростом заработной платы). Для этого придется немало поработать, прежде всего, над правовой инфраструктурой. Необходимо ввести срочность контрактов; ликвидировать пожизненный наем, формально доминирующий сегодня в России; предусмотреть и обеспечить относительную простоту увольнения экономически избыточных работников, даже в случае, когда контракт не истек, потому что эта избыточность способствует неэффективному распределению трудовых ресурсов и, в конечном счете, уменьшает занятость. Низкий размер пособия при увольнении является одним из факторов, обеспечивающих мобильность рабочей силы. Коллективные договоры должны заключаться преимущественно на уровне предприятия. Коллективные же договоры на уровне отраслей, регионов, тем более общенациональном не должны иметь обязательной силы. Это вносит огромные диспропорции в размер заработной платы и способно привести к разорению многих предприятий, которые в противном случае могли бы выжить. Право на забастовки должно быть обеспечено, безусловно. Но его необходимо дополнить эффективным арбитражем, механизмами обеспечения исполнения индивидуальных и коллективных трудовых договоров – это то, чего сейчас нам не хватает: до суда не всегда могут достучаться даже крупные работодатели или профсоюзы, не говоря уже об отдельном работнике.

Минимальная оплата труда должна поддерживаться в пределах 20% средней заработной платы – это уровень, характерный для развитых стран с низким уровнем безработицы.

Есть еще одна проблема, с которой российский рынок труда пока не справляется: межрегиональная мобильность. Насколько остро стоит проблема территориальной мобильности, мы можем судить хотя бы по разбросу безработицы и средней заработной платы по регионам: дифференциация первой – более 20 раз, второй – 12. В Москве огромный дефицит трудовых ресурсов, потому что зарегистрированная безработица здесь составляет всего 0,3%, что в рыночной экономике свидетельствует об остром дефиците рабочей силы. А рядом в Ивановской области огромный избыток рабочей силы, высочайшая открытая безработица. Наличие таких диспропорций это тоже прямой вычет из экономического роста и фактор повышенной безработицы.

Здесь не срабатывают в первую очередь экономические факторы, связанные с рынком жилья, – даже прописка в данном случае дело третьестепенное. Одно из основных препятствий для внутренней миграции – субсидирование оплаты жилья. Рынок официально арендуемого жилья у нас невозможен просто потому, что муниципальное жилье оплачивается по цене ниже рыночной. Естественно, спрос на него во много раз превышает, предложение. Это дефицит, административно распределяемый ресурс. Поэтому, если человек оставил свое арендуемое жилье в одном регионе, он не может получить его в другом. Значит, переехать он может, только поменявшись. А возможность обмена зависит от баланса миграции. Если этот баланс – жестко асимметричен, обмен становится практически невозможен, что в свою очередь блокирует миграцию. Арендуют жилье приблизительно 50% россиян. Следовательно, половина населения страны не имеет возможности переместиться в другой регион в поиске работы. Другая половина населения – собственники жилья, это довольно высокий показатель. С точки зрения влияния на занятость, миграцию, безработицу это отрицательный фактор. Чтобы исправить сложившееся положение, прежде всего, нужно сформировать рынок закладных и жилищного кредита чтобы хоть как-то облегчить собственникам жилья его продажу в одном месте и покупку в другом. Но собственность все равно привязывает человека к месту. Поэтому мы должны поощрять переход к аренде в жилищной сфере.

В завершении вышесказанного отмечу, что сегодняшний российский рынок труда характеризуется несбалансированностью и неравновесностью. Перспективы выхода российской экономики из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости, применения эффективных методов регулирования рынка труда с целью устранения диспропорций и деформаций.

**Список использованной литературы**

1. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.06.2009) "О занятости населения в Российской Федерации"
2. Кибанов А.Я. «Экономика и социология труда: Учебник». – М.: ИНФРА-М, 2006. – 584с.
3. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. //Экономист, №8, 2006 г.
4. Липсиц И.В. «Экономика: учебник для вузов». – М.: Омега-Л, 2006. – 656с. – (Высшее экономическое образование).
5. Матыцина Н. Обеспечение занятости населения. -М.: Экономист. № 4. -2007.
6. Николаева И.П. «Экономика в вопросах и ответах: учеб. пособие». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 336с.
7. Октябрьский П.Я. «Статистика: Учебник». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.-328с.
8. Остапенко Ю.М. «Экономика труда: Учеб. пособие». – М.: ИНФРА-М, 2006 – 268с. – (Высшее образование).
9. Павленков В.А. «Рынок труда.» М., 2007г.
10. Фалина И.Т. Статистика рынка труда. М.: “Проспект”, 2008 год.
11. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. // Вопросы экономики, №2, 2006г.
12. http://work-news.ru/ Новости рынка труда. Занятость, безработица, оплата труда.
13. http://www.hrmonitor.ru/ HR Monitor - мониторинг рынка труда, аналитика.
14. http://hr-anticrisis.ru/ Новости рынка труда | Антикризисное управление персоналом

**Приложение 1**

Классификация рынков труда

Рынок труда

По пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости

Международный

Национальный

Региональный

Внутрифирменный

По временным параметрам

Текущий

Перспективный

Потенциальный

Прогнозируемый

По степени эластичности

Гибкий

Жесткий

По национальным моделям

Японская модель

Американская модель

Шведская модель

По степени развития

Фрагментарный

Регулируемый

Организованный

Нерегулируемый

**Приложение 2**

По критериям сегментации

По географичес-кому положению

По демографическим характеристикам

По соц.-эконом. характеристикам

По поведенческим характеристикам

По критерию моделирования среды

Внешний

Внутренний

По демографическим признакам

Молодежи

Женщин

Инвалидов

Пожилых трудящихся

По профессиональным признакам

Инженеров

Врачей

Учителей

Строителей и др.

По критерию конкуренции

Чисто конкурентный

Монопсонисти-ческий

При участии профсоюзов

Модель двухсторонней монополии



Классификация форм занятости

Занятость населения

Занятость по найму

Самостоятельная занятость

Занятость с режимом полного рабочего времени

Занятость с режимом неполного рабочего времени (неполная занятость)

Принудительная

Добровольная

Постоянная (регулярная) занятость

Временная занятость

Сезонная занятость

Случайная занятость

Формальная занятость (зарегистрированная в официальной экономике)

Неформальная занятость (не зарегистрированная в официальной экономике)

Занятость торговлей на улицах, вещевых рынках

Занятость по объявлениям

Занятость в системе домашнего хозяйства

Занятость в системе коммунального производства

Занятость в личном подсобном хозяйстве

Занятость в теневом секторе экономики

Стандартная занятость

Нестандартная занятость

Занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени

Занятость, связанная с социальным статусом работников

Занятость, связанная с нестандартными рабочими местами и организацией труда

Занятость по нестандартным организационным формам

По способу участия в общественном труде

По режиму рабочего времени

По регулярности трудовой деятельности

По лигитимности трудоустройства

По условиям организации трудового процесса

1. Кибанов А.Я. «Экономика и социология труда: Учебник». – М.: ИНФРА-М, 2006. – 584с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. //Экономист, №8, 2006 г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Октябрьский П.Я. «Статистика: Учебник». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.-328с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Николаева И.П. «Экономика в вопросах и ответах: учеб. пособие». – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. – 336с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Липсиц И.В. «Экономика: учебник для вузов». – М.: Омега-Л, 2006. – 656с. – (Высшее экономическое образование). [↑](#footnote-ref-5)
6. Павленков В.А. «Рынок труда.» М., 2007г. [↑](#footnote-ref-6)
7. Остапенко Ю.М. «Экономика труда: Учеб. пособие». – М.: ИНФРА-М, 2006 – 268с. – (Высшее образование). [↑](#footnote-ref-7)
8. Фалина И.Т. Статистика рынка труда. М.: “Проспект”, 2008 год. [↑](#footnote-ref-8)
9. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.06.2009) "О занятости населения в Российской Федерации" [↑](#footnote-ref-9)
10. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. // Вопросы экономики, №2, 2006г. [↑](#footnote-ref-10)
11. Матыцина Н. Обеспечение занятости населения. -М.: Экономист. № 4. -2007. [↑](#footnote-ref-11)
12. http://hr-anticrisis.ru/ Новости рынка труда | Антикризисное управление персоналом [↑](#footnote-ref-12)
13. http://www.hrmonitor.ru/ HR Monitor - мониторинг рынка труда, аналитика [↑](#footnote-ref-13)
14. http://work-news.ru/ Новости рынка труда. Занятость, безработица, оплата труда. [↑](#footnote-ref-14)