**Введение.**

Осуществляемый в России в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально-экономических проблем. Одна из них - проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью.

Рынок предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако, пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица.

Массовая бедность и социальная незащищенность широких слоев населения - наша действительность.

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму. Поэтому неудивительно, что проблема безработицы часто является предметом политических дискуссий.

Экономисты изучают безработицу для определения ее причин, а также для совершенствования мер государственной политики, влияющих на занятость. Некоторые из государственных программ, например, программы по профессиональной переподготовке безработных, облегчают возможность их будущего трудоустройства. Другие, такие как программы страхования по безработице, смягчают отдельные экономические трудности, с которыми сталкиваются безработные. Еще целый ряд государственных программ влияет на уровень безработицы косвенно. Например, большинство экономистов считает, что законы, предусматривающие высокую минимальную заработную плату, ведут к росту безработицы. Выявляя нежелательные побочные последствия той или иной государственной политики, экономисты могут помочь политикам оценить альтернативные варианты решения различных проблем.

На протяжении многих десятилетий политика управления трудовыми ресурсами в СССР отталкивалась не от интересов человека, а от потребностей, определяемых общей направленностью экономики на преимущественно экстенсивный рост. Она была подчинена задаче преодоления нехватки кадров, изыскания дополнительных источников рабочей силы для укомплектования растущего числа рабочих мест. Это привело к практически полному исчерпанию трудовых ресурсов и чрезмерному вовлечению в народное хозяйство лиц пенсионного возраста и людей с ограниченной трудоспособностью. В СССР длительное время существовало такое явление, как нерациональная сверхзанятость. При этом на предприятиях и в организациях имел место раздутый управленческий и вспомогательный персонал, количество вакантных рабочих мест в производственной сфере исчислялось миллионами и одновременно существовала безработица.

Перестройка системы управления и политического устройства общества сопровождается сокращением числа занятых на руководящих должностях в аппаратах государственного управления, в армии. Возникает специфический вид безработицы среди лиц высокой квалификации, профессионально непригодных к использованию в низовых хозяйственных звеньях производственной и непроизводственной сфер.

Возрождение многоукладной экономики, предоставление предприятиям полной хозяйственной самостоятельности, а в целом, всесторонняя демократизация повлекли за собой крупные изменения в теоретических подходах к проблемам занятости. Главное их направление - превращение работника из бессубъектного ресурса командно-административной хозяйственной системы в субъекта экономической жизни. На рынке труда такой работник уже не выступает в качестве бесправного и несвободного, а обладает некоторым выбором способов своего существования.

В связи с этим, нового осмысления потребовало такое экономическое понятие, как полная занятость. До недавнего времени она приравнивалась ко всеобщей, поголовной, тотальной. Ее обеспечение понималось прежде всего, как задача заставить работать всех и каждого, а не удовлетворить спрос на рабочие места. По мере углубления экономической реформы формируется рынок труда, основанный на исключительном праве человека распоряжаться своими способностями к труду и регулируемый сбалансированностью спроса и предложения рабочей силы. В отличие от командного распределения и перераспределения трудовых ресурсов, рынок труда регулирует личное право граждан на труд и повышает его экономический статус в обществе.

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

**Рынок труда.**

Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально - квалификационных разрезах относительно рабочих мест. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность первых в труде, а вторых в заработной плате.

В последнее время среди отечественных экономистов во многом под влиянием западных ученых получила распространение точка зрения, что все экономически активное население (занятые плюс безработные) являются участниками рынка труда.

Купля – продажа рабочей силы в отличие от других товаров не сопровождается сменой ее собственника, поскольку она поступает в распоряжение покупателя не навсегда, а лишь на время труда. Иными словами, в результате купли - продажи рабочей силы к покупателю (работодателю) переходит только право использования способностей работника к труду. Работодатель становится и собственником созданного продукта. Поскольку рабочая сила, будучи переданной, не имеет собственника, а остается принадлежностью работника, время от времени возникает необходимость в корректировке условий оплаты и использовании труда, чего не происходит при купле - продажи обычных товаров, проданных раз и навсегда и сменивших собственника. Однако, поскольку это касается занятой, уже используемой в конкретных хозяйственных структурах рабочей силы, купленной работодателем, названные процессы по существу - продолжение процессов обращения, совершаемых в сфере производства (использование рабочей силы).

Трактовка рынка труда не показывает различия между занятыми и безработными, вопреки здравому смыслу пытается «вернуть» на рынок труда ту часть экономически активного населения, которая уже побывала там и перешла в категорию занятых, обретя рабочие места. Деление экономически активного населения на занятых и безработных есть результат функционирования рынка труда.

Насколько известно, до настоящего времени никто не оспорил положения Маркса о том, что труд не является объектом купли – продажи, поскольку таковым может быть только рабочая сила. Труд же, как процесс ее использования возникает лишь после акта купли – продажи последней, когда она переместилась из сферы обращения в сферу производства. Однако словосочетание «рынок труда» вошло в научный оборот и устоялось как термин, фактически синонимичный понятию «рынок рабочей силы». Хотя, строго говоря, термин «рынок рабочей силы» более точен.

Своеобразным вариантом расширенной трактовки рынка труда является высказываемое некоторыми авторами мнения, что в состав рынка труда входит и рынок рабочих мест. Но рабочие места на рынке труда не обращаются. Это объект другого рынка - рынка рабочих мест. Его субъектами выступают собственники средств производства, поскольку оборот рабочих мест совершается только между ними. Наемные работники в этом обороте не участвуют по причине отсутствия требуемых денежных ресурсов.

То есть, различие объектов обращения (рабочая сила и рабочие места), а так же несовпадении контрагентов (продавец рабочей силы и работодатель как покупатель на рынке труда) и собственников рабочих мест (в качестве как продавцов, так и покупателей на рынке рабочих мест) дают основание считать рынки труда и рынки рабочих мест автономными.

Итак, мы пришли к выводу о том, что рынок труда представляет собой экономическую систему. Так из кого же состоит та часть экономически активного населения, которая действительно остается на рынке труда? Прежде всего из тех, кто будучи незанятным, ищет рабочие места, затем из тех, кто хоть и имеет занятие, но неудовлетворен работой и подыскивает другое или дополнительное рабочее место и, наконец, занятых, но рискующих потерять рабочее место. Суммарно они формируют предложение труда. Спрос же на труд предъявляют владельцы рабочих мест. Он складывается из числа вакансий и должностей тех работников, которым работодатель ищет работу. Однако, в более развернутом виде рынок труда представляет собой не только взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу и формирование на этой основе цены труда, это комплексное явление связанное как с развитием самой личности человека, так и с повышением качества труда, изменением характера рабочей силы, формированием ее новых качеств.

*Занятость.*

Несмотря на наличие корректирующих – в направлении восстановления равновесия как рыночных, так и нерыночных механизмов, явно проявляются следующие особенности рынка труда: безработица не исчезает даже в момент равновесия, то есть равновесная цена не всегда обеспечивает полную занятость. Это происходит по следующим причинам:

Предложение рабочей силы не может быть резко сокращено или увеличено вслед за спросом, оно обладает гораздо меньшей эластичностью по сравнению со спросом;

Колебание цены труда могут происходить в определенных границах: от нижней - стоимости рабочей силы до верхней- вновь созданной стоимости, говоря другими словами, зарплата в нормальных условиях - длительно не может быть ниже прожиточного минимума или же превышать общий доход производителя;

Полной 100% занятости не может быть и потому, что всегда найдутся люди, которые по различным причинам, например по собственному желанию являются незанятыми, безработными, то есть всегда существует естественный уровень безработицы;

На рынке труда активно действуют такие внеконкурентные факторы как государство, профсоюзы, крупные работодатели (предприятия) в результате влияния которых совершенная конкуренция превращается в несовершенную; объектом их воздействия выступают не только заработная плата, но и производительность труда, продолжительность рабочей недели и отпусков, порядок найма и увольнения, различные виды социального обеспечения и др.[[1]](#footnote-1)

В целом же, оценивая российский рынок труда с точки зрения равновесного подхода, необходимо отметить: его рациональное зерно применительно к сложившимся на данном рынке условиям состоит в том, что безработица здесь не как случайное или, наоборот, искусственно созданное явление, а происходит из-за определенных несоответствий в экономике. Соответственно, одной из особенностей переходного периода является повышение эластичности параметров рынка труда к цене труда, а это обозначает необходимость увеличения его гибкости.

*Структура рынка труда.*

В некоторых исследованиях рынка труда делается акцент на мобильность работников и ее направлениях. Так, в российской научной литературе распространено деление рынка труда на внешний (перемещение рабочий силы между предприятиями) и внутренний (внутрифирменное движение кадров). Отметим, что в работах зарубежных специалистов по управлению персоналом концепция «внутреннего рынка труда» стоит достаточно близко к теории «человеческого капитала». В этих концепциях содержится много продуктивных идей о полезности периодического внутрифирменного перемещения работников по горизонтали и по вертикали, об экономичной целесообразности затрат на образование, переподготовку работников предприятия, о конкуренции, сотрудничестве во внутрифирменных отношениях, об опыте «пожизненного найма» и сохранении квалифицированных кадров в периоды временного спада экономической конъюнктуры, о методах стимулирования трудовой мотивации и производительности.

В России пока управление персоналом зачастую понимается как манипуляция людьми ради достижения краткосрочных целей, поставленных руководством предприятия. Поэтому эффективное применение теорий внутреннего рынка и человеческого капитала на микроэкономическом уровне в нашей стране на практике встречается довольно редко. В то же время, некоторая польза от использования понятий «внешнего» и «внутреннего» рынков труда может быть извлечена при анализе «открытого» и «скрытого» рынков труда, реально развивающихся на российской почве. Скрытый рынок труда включает две группы явлений – потенциальную (скрытую) безработицу и неформальную занятость, исследование которых сейчас весьма перспективно.

Деление рынка труда в России на «открытый» и «скрытый», «формальный» и «неформальный», стихийное повышение «гибкости» (неформальное деление трудовых коллективов на «кадровое ядро» и «периферию») существенно дополняется другими, как традиционными видами структурной дифференциации (по формам собственности, социально – демографическим группам, профессиональным и отраслевым группам населения), так и нетрадиционными видами. Нетрадиционным видом сегментации мы считаем, к примеру, разделение рынка труда на «элитарный», «основной» и «маргинальный». Структура эта достаточно жесткая и в ее пределах наблюдается однонаправленная кадровая мобильность: не выдержавшие конкуренции в «элитарном» секторе работники вытесняются в «основной» сектор, откуда редко возвращаются обратно. Из «основного» сектора подобное вытеснение идет в «маргинальный». Иногда этот процесс приобретает территориальную составляющую, когда человек с высоким или средним уровнем образования, профессиональной подготовки и «нормальным» социальным статусом из региона с высокой безработицей и низкими доходами мигрирует, например, в столицу, где вынужден довольствоваться ролью «маргинала».

Анализ рынка труда приводит к выводу о том, что он не только не однороден, обладает многослойной структурой, но и не статичен, является весьма динамичной, постоянно развивающейся социально – экономической системой.

*Экономические циклы рынка труда.*

Можно выделить внешние и внутренние факторы, влияющие на рынок труда:

* внешние - кризисный спад общественного производства, структурная перестройка производства, сокращение вооруженных сил, изменение отношений собственности, денежно – кредитная и финансовая политика государства;
* внутренние (они являются систематизирующими и воздействуют на предложение труда, а не на его спрос) – демографическая ситуация, образование, подготовка и переподготовка кадров, миграция.

Исследование всех этих факторов позволяет определить взаимосвязи между ними и ситуацией на рынке труда:

* рост безработицы – сокращение инвестиций и потребительского спроса – сокращение совокупного спроса – уменьшение объема производства – дальнейший рост безработицы;
* кризис производства - снижение производительности труда – усиление спада производства;
* безработица – перераспределение национального дохода в пользу элитных слоев – рост бедности – падение производства – дальнейший рост безработицы;
* высокая производительность труда – рост уровня благосостояния – дополнительная покупательная способность населения – дополнительные новые потребности – рост производства – рост занятости;
* неполная занятость – низкая зарплата – низкая производительность труда – дальнейшее уменьшение занятости.

Все эти факторы и «порождаемые» ими тенденции в совокупности определили достаточно быстрый «скачок» безработицы в условиях формирования рынка труда.

**Задачи государственного регулирования рынка труда.**

Можно выделить следующие основные задачи, стоящие перед государством на рынке труда: во-первых, достижение такого соотношения между спросом и предложением труда, а также его активной и резервной частями, при котором, с одной стороны, обеспечивается необходимый уровень жизни основной массы населения, а с другой – сохраняются эффективные стимулы к труду. Во-вторых, формирование оптимальной профессионально-отраслевой, квалифицированно – образовательной и географической мобильности трудовых ресурсов, что создает предпосылки для повышения эффективности всей рыночной экономики. В-третьих, необходимость интеграции России в международную систему разделения труда, что предполагает активную международную конкуренцию в сфере производства, науки и техники, организации управления.

Процесс регулирования рынка труда государством предполагает осознанные и планомерные действия, минимизирующие отрицательные моменты рыночного механизма. Это обусловлено тем, что в России в системе отношений между работодателями и работниками постоянно присутствует государство, которое, в свою очередь, также является крупным работодателем. В частности, в государственном секторе занята существенная часть трудоспособного населения, государство регулирует условия найма и увольнения работников в негосударственном секторе, кроме того, между государством и населением существуют отношения по поводу трудоустройства, обучения, перемещения, социального обеспечения. Воздействие на воспроизводство и использование трудовых ресурсов происходит через особые учреждения (министерства и ведомства), которые наделены исполнительной властью функциями регулирования и правом контроля и, кроме того, распоряжаются определенными финансовыми и материальными ресурсами.

Можно выделить два основных направления деятельности государства на рынке труда, а именно: социальное и экономическое. К первому относятся меры, регулирующие количественные соотношения между спросом и предложением труда, содержащие рост безработицы, направленные на изучение конъюнктуры на рынке труда, а также трудоустройство отдельных категорий работников. Ко второму – комплекс мер воздействия на качество трудовых ресурсов, их пропорции, повышение квалификации и производительное потребление. При этом следует подчеркнуть динамизм государственного регулирования на рынке труда, когда каждому этапу развития российского общества или экономического цикла соответствует специфическая экономическая политика.

В общей системе государственного регулирования рынка труда можно выделить два основных типа воздействия: прямое и косвенное. Прямое воздействие носит регулирующий и корректирующий характер и заключается в организации общественных работ, стимулирование создания новых рабочих мест в негосударственном секторе, развитие системы производственного обучения и переподготовки, стимулирование или, наоборот, сдерживание развития производства в тех или иных регионах, регламентация продолжительности рабочего дня, недели, месяца, международной миграции трудовых ресурсов, организации сезонных работ.

Косвенно воздействуют на рынок труда, изменяя условия хозяйствования в сторону стимулирования или торможения экономических процессов, налоговая, кредитно-денежная политики, госзакупки, политика в области амортизации основных фондов, стимулирование, опытно-конструкторских разработок, бюджетное субсидирование ряда отраслей. Если прямое воздействие оказывает влияние в основном на предложение труда, то косвенное – на спрос.[[2]](#footnote-2)

Центральное место должна занять характеристика занятости в связи с балансами трудовых ресурсов и рабочих мест. Важно определить параметры обеспечения полной занятости, охарактеризовать требования к повышению ее эффективности. В этой области следует разобраться с масштабами и формами неполной занятости, которая является одним из условий эффективности занятости. Здесь большую роль играют тенденции поведения населения на рынке труда и изменения в структуре занятости в зависимости от динамики различных форм собственности, источников и уровня доходов населения, особенно от политики в области оплаты труда, доходов от капитала и предпринимательской деятельности. Необходимо пересмотреть саму идеологию закона о занятости, сориентировать его на расширение современных сфер приложения труда, повышение производительности, опережающее профессиональное обучение и переподготовку работников.

Активная государственная политика обеспечения полной занятости должна включать поддержку служб занятости, расширение их роли в трудоустройстве и переобучении безработных. Кроме того, следует раскрыть особенности формирования общероссийского и региональных рынков труда, определить тенденции регулирования занятости на территориях с недостатком и избытком трудовых ресурсов.[[3]](#footnote-3)

**Политика занятости.**

Государственное регулирование рынка труда следует рассматривать как комплексную проблему включения индивидуального труда в процесс общественного воспроизводства. Нужно рассмотреть демографические факторы, оказывающие прямое воздействие на цену рабочей силы и рынок труда, раскрыть специфику последнего в условиях снижения рождаемости и старения населения, а также притока рабочей силы из стран ближнего зарубежья.

Проводимые в России преобразования, направлены на формирование социально ориентированной рыночной экономики. Одним из важнейших факторов, обеспечивающих достижение этой цели, является эффективное использование трудового потенциала страны. Для этого требуется формирование цивилизованного рынка труда (что предполагает его государственное регулирование), системы социальных гарантий занятости и развитого сектора социальных услуг, позволяющего подготовить человека к трудовой деятельности.

До последнего времени под давлением объективных и субъективных обстоятельств проблемы использования трудового потенциала сводились к сохранению занятости, ограничению масштабов безработицы и организации помощи безработным. Решение задач структурной перестройки, высвобождения внутрипроизводственных резервов рабочей силы, повышения производительности труда и в целом более эффективного использования трудового потенциала общества практически было отодвинуто на задний план.

Согласно российскому закону о занятости, государственная политика занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путем обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождающихся граждан, сдерживания массовой долгосрочной (хронической) безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральные, территориальные и местные (городские, районные) программы.

В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должно стать сохранение и до известных пределов повышение уровня занятости населения, одновременно не блокируя высвобождение лишней рабочей силы с предприятий. Речь идет как о излишках, которые существуют давно и имеют хронический характер, так и о тех, что могут появиться в ходе модернизации производства и структурных изменений. Придется справляться с очень сложной ситуацией, поскольку в последние годы, несмотря на безработицу, внутрипроизводственные излишки рабочей силы во многих случаях скорее увеличились, чем уменьшились. Надо сохранять имеющиеся и создавать новые рабочие места, придерживаясь прежде всего принципов экономической целесообразности, учитывать, что возможности государственных инвестиций еще значительное время будут весьма ограниченными. Поэтому следует искать формы активного влияния на акционерные и частные предприятия в целях стимулирования создания рабочих мест.

Предстоит глубокое реформирование на уровне предприятий, охватывающее всех занятых на них работников. Речь идет о том, чтобы трудовые коллективы и отдельные работники существенно повысили качество своего труда, что в итоге приведет к сокращению численности занятых.

Конечно, подобные трансформации могут происходить безболезненно лишь при условии сложившегося цивилизованного рынка труда и свободного движения рабочей силы. Основы такого рынка уже заложены: ликвидирована монополия государства на использование рабочей силы, расширены правовые возможности ее мобильности, возникли гибкие формы организации и оплаты труда, усилилась ее дифференциация. Тем не менее, очевидна неразвитость существующего рынка труда. Это можно объяснить общим экономическим спадом и слабостью конкуренции, ограниченностью финансовых ресурсов предприятий, отсутствием достаточных условий для трудовой территориальной миграции и т.д. Зачастую работник лишен возможности трудится в полную силу, не может предъявить и добиться реализации справедливых требований по поводу создания нормальных условий труда и его достойной оплаты.[[4]](#footnote-4)

В “Федеральной целевой программе содействия занятости населения РФ на 1998-2000 год” предусмотрена необходимость обеспечения в ближайшей перспективе взвешенности в политике занятости с тем, чтобы, с одной стороны, не допустить массовой безработицы, а с другой, - не препятствовать высвобождению излишней рабочей силы в связи со структурной перестройкой экономики.

Политика на рынке труда в ближайшем периоде будет направлена на:

* обеспечение прогрессивных сдвигов в отраслевой структуре занятости населения;
* переориентацию экономически активного населения на новые формы трудовых отношений;
* достижение сбалансированности предложения рабочей силы и числа рабочих мест;
* предупреждение массовой безработицы на местных рынках труда;
* создание новых и повышение эффективности существующих рабочих мест;
* развитие кадрового потенциала путем совершенствования системы обучения, переобучения, переподготовки и повышения квалификации кадров;
* рост мобильности трудовых ресурсов.

Одним из интереснейших теоретических и практических вопросов является разработка нового инструмента реализации программ – так называемой Генеральной схемы создания рабочих мест.

В состав разработчиков Генеральной схемы должны входить соответствующие федеральные органы исполнительной власти (Министерство труда, Министерство экономики, Госкомстат, Министерство образования, ГКРП России и другие заинтересованные министерства и ведомства) и органы исполнительной власти субъектов РФ.

Генеральная схема создания рабочих мест разработана как на федеральном, так и на региональных уровнях.

В понятийном аппарате Генеральной схемы используется понятие физического и экономического рабочего места.

Под физическим рабочим местом (ФРМ) понимается, как правило, определенная зона, предназначенная для производства работ или услуг и оснащенная в этих целях соответствующим набором орудий труда.

Однако, для нормального функционирования рабочего места недостаточно иметь только ФРМ, необходимо также наличие ряда экономических условий – в первую очередь, обладание оборотными средствами, которые способствуют обеспечению ФРМ предметами труда, энергией, информацией, зарплатой и т.д. Кроме того, воспроизводство ФРМ возможно только при наличии платежеспособного спроса на продукцию или услуги, производимые при помощи ФРМ.

Наличие этих важнейших условий и обеспечивают существование экономического рабочего места, возможность продуктивной(общественно полезной и оплачиваемой) занятости населения. Именно экономическое рабочее место (ЭРМ) является категорией, которой главным образом оперирует политика занятости, а потребность экономики в рабочей силе определяется числом экономических рабочих мест. Население тоже предъявляет спрос на экономические рабочие места, то есть на рабочие места, которые обеспечивают гражданину необходимый уровень дохода.

ЭРМ – это занятость работника на ФРМ, которая обеспечивает ему уровень дохода (зарплаты) не ниже соответствующего (данному региону) прожиточного минимума при соблюдении установленных законодательством норм продолжительности рабочего дня (рабочей недели).

**Регулирование рынка труда.**

Государственная политика занятости неразрывно связана с регулированием рынка труда.

Задачи регулирования рынка труда находят определенное отражение в среднесрочной программе Правительства РФ на 1997-2000 годы «Структурная перестройка и экономический рост», «Федеральной целевой программе содействия занятости населения РФ на 1998-2000 годы» и других документах. Однако ситуация на рынке труда пока далека от стабилизации: система рабочих мест деградирует в количественных и качественных отношениях, безработица растет, возможности службы занятости по выплате пособий и выполнению других возложенных на них задач ограничены по сравнению с первой половиной 90-х годов. Поэтому вопрос об активизации регулирования рынка труда и изменении некоторых сложившихся представлений о том, кто и каким образом должен осуществлять такое регулирование, стоит достаточно остро.

Стабилизация на рынке труда требует изменения подхода к регулированию занятости в общегосударственном масштабе. Данная задача должна быть включена в состав наивысших приоритетов хозяйственной политики, наравне с финансовой стабилизацией и стабилизацией уровня производства. Для этого, в первую очередь, необходимо введение целевых показателей уровня занятости (безработицы) и числа создаваемых рабочих мест в официальные прогнозы, бюджетные проектировки и программы действия Правительства РФ наравне с присутствующими в настоящие время в указанных документах показателями уровней инфляции, производства ВВП и другими, которые рассматриваются как приоритетные. Казалось бы, и сейчас в большинстве официальных программ и прогнозов в том или ином виде формально (часто на уровне приложений) присутствуют показатели занятости. Но речь идет о другом: при утверждении общеэкономических программ, бюджета на очередной финансовый год и других первоочередных государственных экономических документов Президент Российской Федерации, Федеральное собрание и другие высшие государственные инстанции должны рассматривать, исходя из нескольких «ключевых показателей», в число которых должна входить, наряду с показателями динамики ВВП и инфляции, динамика уровня безработицы.

Государственное регулирование рынка труда целесообразно рассматривать как многоуровневый процесс. В обобщенном виде иерархию процесса можно представить в виде трех уровней: макроуровня, регионального уровня и микроуровня*.*На **макроуровне** высшие органы законодательной и исполнительной власти призваны решать следующие основные задачи:

1. Согласование финансово – кредитной, структурной, инвестиционной, внешнеэкономических политик с системой целей регулирования рынка труда. К этой задаче относятся вопросы принятия решений о государственных заказах и закупках продукции, в первую очередь оборонного, инфраструктурного, экологического и социального назначения, о государственных инвестиционных программах, дотациях, субвенциях, кредитах и налоговых льготах, направленных на поддержание и развитие производства в приоритетных отраслях. Особая задача - регулирование внешнеэкономических связей в интересах занятости.

2. Согласование социальной, демографической, миграционной политик с целями и приоритетами регулирования рынка труда. В число задач этого блока входят минимизация оттока квалифицированных кадров за рубеж, ограничение нежелательных и нелегальных форм иммиграции, содействие занятости зарегистрированных беженцев и вынужденных переселенцев, регулирование доходов, рассматриваемых в данном контексте как цена труда.

3. Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения*.* В число задач данного блока входят организационное развитие Министерства труда и социального развития, в том числе службы занятости и других структур. Основой данного блока является политика Министерства труда и социального развития (службы занятости) на рынке труда.

На **региональном уровне** государственное регулирование рынка труда в основном должно осуществляться в тех же направлениях. Субъектами регулирования в регионах являются соответственно органы законодательной и исполнительной власти. Перечень составных элементов регулирования рынка труда на уровне регионов уже, чем на общегосударственном уровне. Часть названных выше направлений регулирования осуществляется преимущественно властями федерального уровня: такова в основном демографическая политика, многие аспекты внешнеэкономической политики регулируются также на федеральном уровне. В значительной степени на федеральном уровне регулируются основные направления финансово – кредитной политики. На региональном уровне также в интересах рынка труда возможно осуществление программ жилищного, транспортного и производственного строительства, государственных закупок продукции предприятий всех форм собственности для нужд транспорта, связи, экологических, социальных и других, предоставление предприятиям дотаций, кредитов и налоговых льгот, направленных на поддержание и развитие производства в приоритетных отраслях. На региональном уровне во многих случаях более эффективны, чем на общегосударственном, меры поддержки фермерства, индивидуального, малого бизнеса.

Политика трудоустройства и социальной поддержки незанятого населения в регионах в целом имеет те же задачи, что и на федеральном уровне. В число задач данного блока на региональном уровне входят развитие систем подготовки и переподготовки рабочей силы (в первую очередь ее незанятой части), совершенствование структуры, информационного обеспечения, обеспечения приспособленными помещениями и подготовленными кадрами центров занятости, повышение эффективности регистрации, трудоустройства, социальной поддержки безработных и поддержки на рынке труда беженцев и вынужденных переселенцев, граждан с ограниченной трудоспособностью, длительно безработных, женщин, молодежи и подростков и ряда других групп. Вопросы организации общественных работ могут так же решатся на региональном уровне.

На **микроуровне** регулирование рынка труда включает законодательное и иное нормативное регулирование, финансовое, налоговое стимулирование поведения на рынке труда предприятий, организаций, индивидуальных зарегистрированных и незарегистрированных предпринимателей и домохозяйств.

На предприятиях осуществляется управление персоналом, развитие систем отбора и внутрифирменных перемещений, подготовки и переподготовки кадров. От успешного решения предприятиями задач в сфере управления персоналом зависит как общая ситуация с занятостью в стране и регионе, так и рыночная конкурентоспособность самих предприятий. В конечном счете, именно на предприятиях производится сохранение и создание новых рабочих мест, «деление» рабочих мест, перевод части работников в режимы неполного рабочего времени и отпусков по инициативе администрации.

В домохозяйствах осуществляются основные функции воспроизводства рабочей силы, от уровня благосостояния семей зависит суммарное предложение труда в стране и регионе. Домохозяйства, традиционно являвшиеся в нашей стране в последние десятилетия потребительскими ячейками общества, теперь частично восстановили производственные функции. Фермерские и некоторые другие предпринимательские домохозяйства являются, наряду, с предприятиями субъектами воссоздания рабочих мест. Поддержка экономической активности домохозяйств так же входит в число приоритетов регулирования рынка труда.

Поддержание в период кризиса и особенно создание новых, технологически перспективных рабочих мест в послекризисной перспективе должно рассматриваться как генеральное направление регулирования рынка труда в стране. Но финансирование соответствующих программ должно в дальнейшем производиться не из фондов занятости, а из собственных средств предприятий, за счет кредитных ресурсов и, при наличии возможности, из государственных бюджетов всех уровней.

**Заключение.**

Проведенный анализ показал, что сохранение нынешних тенденций в экономике в целом и на рынке труда, в частности, может привести к перспективе увеличения масштабов, как явной, так и скрытой безработицы, не говоря о других негативных факторах.

Современный рынок труда в России обладает рядом специфических черт, которые обусловлены сложившимися социально-политическими и экономическими условиями. Он все еще дифференцирован, поскольку функционирует под воздействием экономического спада и структурной перестройки хронического бюджетного дефицита, в условиях только зарождающейся многоукладной экономики, господства монополизма, неразвитости рынков инвестиции, информации, которую сдерживает перелив капитала и труда между отраслями и регионами страны.

Государственный сектор экономики в настоящее время не только сокращает свои масштабы, но и утрачивает однородность. Вновь образующиеся организационные структуры не поглощают полностью избыток рабочей силы, высвобождаемой с государственных предприятий. Это приводит к сокращению общего числа рабочих мест, а следовательно: снижению спроса на рабочую силу.

Широкое распространение получила неполная занятость, вынужденные отпуска. В связи с банкротством предприятий происходит массовое высвобождение работников.

Повышаются требования работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу. Сокращается возможность трудоустройства молодежи, женщин, пенсионеров, инвалидов, лиц, освободившихся из мест лишения свободы, выпускников учебных заведений.

В результате спада производства, порождаемого разрывом экономических связей, ухудшается экономическая конъюнктура, происходит накопление потенциала безработицы.

Выделяются целые «очаговые» территории многократно превышающие средние показатели уровней безработицы по стране и по региону.

Необходимость регулирования рынка труда на современном этапе тесно связана и особенно актуализируется в связи с негативными тенденциями на этом рынке, в частности с возрастающими динамикой и издержками безработицы.

В этой связи особую роль играет составление региональных программ занятости, на основе которых возможно прогнозирование ситуации и выработка системы мероприятий, смягчающих негативные последствия ее неблагоприятного развития. Главный принцип и политики занятости и составляемых программ - соответствие предлагаемых мер стратегической цели: создание условий для полной, эффективной и свободно избираемой занятости.

Государство должно уделять особое внимание проблемам занятости. Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены прежде всего на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

1. Безработица, напряженность возрастает./ Экономика и жизнь, 1997г - №18. [↑](#footnote-ref-1)
2. Л.П. Кураков / Экономическая теория / Учебное пособие, Москва 1999г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Copyright © Международный журнал «Проблемы теории и практики управления». [↑](#footnote-ref-3)
4. Заславский И. Узловые проблемы политики на рынке труда / Вопросы экономики. 1998г - №2. [↑](#footnote-ref-4)