

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВПО «КубГУ»)

Кафедра экономики и менеджмента

КУРСОВАЯ РАБОТА

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ
РАЗРЕШЕНИЯ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Работу выполнил _____


Подпись

М. В. Чуева
(инициалы, фамилия)

Филиал ФГБОУ ВПО «КубГУ» в г. Армавире курс 3 ОФО

Направление 081100.62 Государственное и муниципальное управление

Научный руководитель

преподаватель _____

29.12.14

(подпись, дата)



Д. В. Кураков
(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер

преподаватель _____

29.12.14

(подпись, дата)



Д. В. Кураков
(инициалы, фамилия)

Краснодар 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Проблема занятости населения: теория вопроса.....	6
1.1 Занятость населения	6
1.2 Безработица и ее виды.....	14
1.3 Государственная политика в области содействия занятости населения ...	21
2 Анализ рынка труда в муниципальном образовании Курганинский район.	27
3 Пути решения проблем рынка труда в муниципальном образовании Курганинский район.....	34
Заключение.....	38
Список использованных источников.....	40

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. 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, то есть в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Одно из основных явлений, неотъемлемо и органически связанное с рынком труда – это безработица. Сегодняшняя экономика России, которая интенсивно живет в режиме технологического обновления, предъявляет новые требования к рабочей силе. На рынке труда складываются уже другие отношения между работодателями и наемными работниками. Однако пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости.

Так проблема безработицы является ключевым вопросом в рыночной экономике, и, не решив его невозможно наладить эффективную деятельность экономики. Особенно остро проблема безработицы стоит сейчас перед Россией, что не удивительно, т.к. экономические кризисы 2008-го и 2014-го годов, приведшие к сильной девальвации рубля, не могли не затронуть рынок труда.

В развитых странах достижение высокого уровня занятости - одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном

использовании имеющихся ресурсов рабочей силы система работает, не достигая границы своих производственных возможностей. Главным в жизни человека является наличие у него рабочего места, поэтому потеря работы – серьезная проблема в жизни каждого взрослого человека. Для большинства людей заработная плата единственный источник доходов, а, кроме того, работа приносит моральное удовлетворение. На практике, потеря работы приводит не только к снижению текущего материального уровня жизни, но и к появлению неуверенности в будущем, а также возникновению чувства собственной неполноценности наносит серьезную психологическую травму. Поэтому вряд ли можно назвать страну развитой и цивилизованной, если ее граждане и каждый гражданин в отдельности, лишены возможности содержать себя и быть полезным в обществе.

Таким образом, показатель безработицы является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки его эффективности. В силу этого проблема безработицы в Российской Федерации в условиях перехода к рыночной экономике приобретает исключительную актуальность и требует самого пристального внимания российской экономической науки, равно как и других обществоведческих наук.

Цель исследования – изучение проблем занятости населения и безработицы в Курганском районе.

Цель исследования предопределила постановку и решение следующих взаимосвязанных задач:

- изучение понятий занятости населения, рынка труда, безработицы;
- изучение рынка труда и состояния эффективной занятости населения в Курганском районе;
- выявление проблемы занятости в Курганском районе;
- определение основных направлений по решению проблем занятости и безработицы в Курганском районе.

Объект исследования – муниципальное образование в Курганинском районе.

Предмет исследования – проблемы регулирования занятости населения и безработицы в муниципальном образовании Курганинский район.

В первой части данной работы рассмотрена сложившаяся ситуация на рынке труда в Российской Федерации в настоящее время, раскрыто само понятие занятости населения, рассмотрены типы, причины и методы борьбы с безработицей, а также обозначена роль государства в решении этого вопроса.

Во второй часть работы проведен анализ рынка труда в Курганинском районе Краснодарского края, рассмотрена проблема трудоустройства беженцев с Юго-востока Украины, на основании общедоступных данных определены наиболее востребованные в настоящее время специальности.

В третьей части работы рассмотрена роль органов местного самоуправления в решении вопросов занятости и трудовых отношений в Курганинском районе, а также изучены методы борьбы с безработицей на территории данного муниципального образования.

Курсовая работа посвящена одной из важнейших экономических проблем современности - проблеме занятости населения и сокращения безработицы, а, следовательно, является актуальной в настоящее время.

1 Проблема занятости населения: теория вопроса

1.1 Занятость населения

Существует множество различных определений, характеристик и трактовок занятости населения. Однако в учебной литературе следует брать за основу те определения, характеристики и трактовки занятости, которые вошли в официальные документы государственного трудового законодательства и в общепринятые документы ООН. Такими учреждениями ООН являются Международная организация труда (МОТ), а также ее административный исполнительный орган и одновременно исследовательский информационный центр – Международное бюро труда (МБТ), которое имеет свое отделение в Москве.

В соответствии с методологией ООН и МОТ в рыночной экономике население делится на [1]:

1) Экономически активное население, численность которого определяется суммой занятых и безработных; общая численность занятых и безработных образует то, что называется рабочей силой;

2) Экономически неактивное население, которое не входит в состав рабочей силы. Сюда относят: учащихся дневных учебных заведений, пенсионеров по возрасту и лиц, утративших кормильца, пенсионеров по инвалидности (I, II, III групп), лиц занятых в домашнем хозяйстве, уходом за детьми, отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиски.

Лица, попавшие в число активного либо неактивного населения, непрерывно перемещаются из одного состояния в другое, образуя определенное состояние рынка труда в виде потоков населения на этом рынке.

По методологии МОТ занятыми считаются лица, которые в течении отчетного периода времени выполняют работу, приносящую им доход деньгами или натурой.

Занятость можно рассматривать как одну из основных жизненных потребностей населения, инициирующую формирование главной производительной силы общества — работника с его способностью к труду [2].

Ученые-экономисты, занимающиеся проблемой занятости населения, подчеркивают тот факт, что «занятость», в отличие от труда, не деятельность, а общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте. Трудовая деятельность — это прежде всего процесс, а занятость — состояние субъекта каким-либо образом включенного (или исключенного) из этого процесса, где субъект занятости — трудоспособные граждане, объект — рабочие места.

Стоит отметить, что формы трудовой кооперации и рабочие места зависят от способов организации общественного производства (собственности, власти, экономической политики и т. п.).

Также занятость сегодня рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами (то есть с позиции производства и накопления), но и обеспечения человека необходимыми средствами существования (то есть в связи с формированием и использованием фонда потребления). Занятость проявляется в нескольких ипостасях:

— во-первых, ее можно рассматривать с позиции производства (труда), его условий, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;

— во-вторых, с позиции потребления—реализованная трудообеспеченность, в результате чего предоставляемые работником услуги материально вознаграждаются;

— в-третьих, с позиции разделения труда — закрепления работника за какой-либо сферой деятельности.

Таким образом, занятость существует в обществе как необходимое, постоянно воспроизводимое явление, для отдельных работников оно может носить прерывный характер.

В другой трактовке: Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок, трудовой доход. Существуют следующие виды занятости:

1. Вторичная занятость;
2. Постоянная занятость;
3. Неполная занятость;
4. Нерегулярная занятость;
5. Теневая занятость;
6. Условная занятость;
7. Частичная занятость [3].

Вторичная занятость — в узком смысле это понятие также используется для неработающих слоёв населения (например, студенты, пенсионеры), в качестве характеристики для их неосновного занятия. В широком смысле под понятием вторичная занятость понимают деятельность граждан, связанную с дополнительной работой помимо основного места работы. Выступает в различных формах: совместительство, по контракту, случайная, разовая работа и т. д. Не считается таковой работа на нескольких предприятиях, когда это обусловлено родом деятельности по основному месту работы, то есть командировки, временные перемещения, а также работа на приусадебном, садовом участке, ремонт жилища, производство одежды, обуви и других предметов для собственных нужд.

Постоянная занятость — это занятость индивида, которая гарантирована ему в течение всей его жизни. Это понятие не включает в себя разовые, временные или сезонные работы, даже если они являются

гарантированными. В частном секторе такая работа редка; постоянная занятость гораздо больше распространена в государственном секторе, где доход и убытки не так важны.

Обычно «постоянные» работники работают на одного работодателя, который выплачивает им зарплату напрямую. В дополнение к зарплате они часто получают другие преимущества, такие как медицинская страховка, оплачиваемые отпуска, выходные на праздники и прибавку к пенсии. Часто такие работники могут меняться рабочими местами в пределах одного предприятия. В целом работники больших предприятий лучше защищены, как на случай увольнения, так и формальными дисциплинарными процедурами. У них есть возможность вступить в профсоюз, что позволяет им в полной мере получить как социальные, так и финансовые преимущества своей работы.

Неполный рабочий день — форма занятости, при которой длительность рабочего времени работника меньше, чем установлено работодателем. Обычно к таким работникам причисляют тех, кто работает менее 5-15 часов в неделю. Есть много причин распространения такой модели занятости, например личные убеждения работника, сокращение времени работодателем или неспособность найти работу на полный рабочий день. Рабочие с неполным рабочим днём имеют те же трудовые права, что и рабочие с полным рабочим днём.

Нерегулярная занятость — модель занятости, при которой работник получает большую почасовую оплату своего труда (по крайней мере, на 20%) в качестве компенсации отсутствия гарантии занятости и других положенных ему преимуществ, например отпуска по болезни. Если в какой-то момент времени отсутствует необходимость в работе, работодатель может законным образом расторгнуть трудовой договор.

В порядке поощрения, модель занятости отдельного работника может быть изменена, если он проработал определённое количество рабочих часов в определённый промежуток времени.

Теневая занятость — это вид занятости в неформальной экономике, когда факт установления трудовых отношений между работником и работодателем скрывается от официальных властей. Обычно эти отношения скрываются по инициативе работодателя или работника для того, чтобы обойти тот или иной закон. В этом случае расчёт обычно производится наличными, зачастую работодателя не интересует прошлое работника и его документы. Население, участвующее в данном виде занятости, включая нелегальных мигрантов, зачастую не имеет прав, предусмотренных Трудовым кодексом, например гарантированного минимума зарплаты, ежегодных отпусков, медицинского обеспечения. Такие работники, теряя работу, не получают пособие по безработице.

Условная занятость, она же неустойчивая занятость — понятие, описывающее тип взаимоотношений между работником и работодателем. Нет общепризнанного определения условной занятости, но, в целом, признаётся, что это понятие образовано комбинацией следующих факторов:

- Работа является временной или высок риск увольнения;
- Неполный рабочий день;
- Сдельная заработная плата [4].

Нет консенсуса по поводу того, можно ли считать условно занятого работника «имеющим работу». Тем не менее, такая работа обычно не рассматривается как часть карьеры. Неустойчивая занятость почти никогда не предполагает карьерного роста.

Если работник работает полный рабочий день, если он получает регулярное жалование либо фиксированную зарплату за постоянную работу, то его занятость нельзя назвать условной.

Условная занятость — не вполне нейтральное понятие, так как его обычно используют при описании социальных проблем. Биржи труда и бесплатные рекламные издания чаще называют такую работу случайной или нерегулярной, привлекая работников, которые хотели бы найти работу на