

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

Факультет управления и психологии
Кафедра государственного и муниципального управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ

Работу выполнила

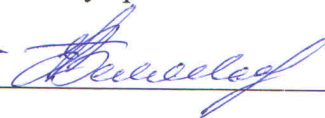

(подпись)

К.А. Бычкова

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

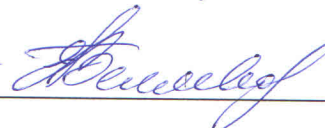
Направленность (профиль) Муниципальное управление

Научный руководитель
канд. экон. наук, доцент

28.12.2015 
(подпись)

Е.А. Беляева

Нормоконтролер
канд. экон. наук, доцент

28.12.2015 
(подпись)

Е.А. Беляева

Краснодар
2015

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

Кафедра государственного и муниципального управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

**РЫНОК ТРУДА И ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ
РОССИИ**

Работу выполнила _____ К.А. Бычкова
(подпись, дата)

Факультет _____ курс
Направление 38.03.04.62 «Государственное и муниципальное
управление»

Научный руководитель
канд.экон. наук, доц. _____ Е.А. Беляева
(подпись, дата)

Нормоконтролер,
канд. экон. наук, доц. _____ Е.А. Беляева
(подпись, дата)

Краснодар 2015

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические основы функционирования рынка труда.....	5
1.1 Рынок труда: понятие, структура, назначение в национальной экономике.....	5
1.2 Современные тенденции развития рынка труда.....	9
1.3 Правовые основы функционирования рынка труда.....	11
2 Анализ современного состояния рынка труда в Российской Федерации...	14
2.1 Характеристика рынка труда в Российской Федерации.....	14
2.2 Анализ государственного регулирования рынка труда.....	18
2.3 Направление государственной политики содействия.....	21
3 Разработка рекомендаций по совершенствованию методов функционирования рынка труда.....	27
3.1 Проблемы занятости в Российской Федерации.....	27
3.2 Опыт развитых стран в данной сфере.....	29
3.3 Механизм совершенствования методов функционирования рынка труда.....	37
Заключение.....	41
Список использованных источников.....	45

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Проблема рынка труда и занятости населения является, пожалуй, одной из самых актуальных проблем не только в нашей стране, но и во всем мире. Эта проблема неразрывно связана с людьми и их производственной деятельностью. Наша страна имеет огромное количество высококвалифицированных и обученных специалистов, тогда почему огромное количество рабочих мест пустует? К сожалению, придется признать, что в настоящий момент не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, вдобавок к этому, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, наблюдается рост безработицы. Мы живем в условиях бедности и социальной незащищенности широких слоев населения. Так или иначе, проблема занятости оказывает то или иное влияние на всех членов общества.

Объектом исследования является непосредственно сам рынок труда и различные проблемы занятости населения в нашей стране.

Предметом исследования выступают основные задачи и методы регулирования проблемы занятости и функционирования рынка труда.

Целью курсовой работы является исследование состояния рынка труда, а так же анализ проблем занятости в современной России.

Достижение поставленной цели предусматривает постановку и решение определенных задач:

- изучение сущности рынка труда;
- исследование видов и причин возникновения проблем занятости в современной России;
- разработка предложений по совершенствованию методов функционирования рынка труда и решения проблем занятости.

Теоретико-методологическая основа исследования представлена различной литературой (справочная литература, учебные пособия, различные научные статьи и ресурсы сети Интернет).

Структура курсовой работы представляет собой введение, три главы, раскрывающие суть поднимаемого вопроса, заключение и список использованной литературы, состоящий из 7 ресурсов. Объем работы составляет страниц 45.

1. Теоретические основы функционирования рынка труда

1.1 Рынок труда: понятие, структура, назначение в национальной экономике

Рынок труда – динамическая система, включающая в себя комплекс экономических отношений по поводу купли-продажи такого товара, как рабочая сила. Рынок труда - это важная сфера экономической и социально-политической жизни общества.

Рынок труда, как и любой другой товарный рынок, основан на спросе и предложении. Субъектами спроса обычно выступают различные бизнес организации и государство. Субъектами предложения являются многочисленные хозяйства. Спрос и предложение могут быть реализованы лишь при наличии конкурентной борьбы.

Структура рынка труда может раскрываться и подразделяться по разным признакам, все зависит от целей самого анализа. В данном случае, мы постараемся выделить компоненты структуры рынка труда исходя из того минимума составляющих, которые, по моему мнению, необходимы для возникновения и функционирования современного и цивилизованного рынка труда в широком смысле [1].

Можно выделить следующие компоненты:

- субъекты рынка труда;
- экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
- рыночный механизм;
- безработица;
- рыночная инфраструктура.

Мы считаем, что наличие этих компонентов, а также их взаимосвязь вполне достаточны для того, чтобы рынок труда в современных условиях не только возник, но и начал функционировать.

Субъектами рынка труда являются наемные работники (а так же и их

объединения), работодатели и их союзы, а так же государство и его органы.

Наемные работники – участники общественного производства, продающие свою рабочую силу собственнику средств производства.

Наемные работники различаются по полу, возрасту, состоянию здоровья, уровню квалификации и уровню профессиональной подготовки. С 1995 г. в статистике в Российской Федерации стали проводить самостоятельный анализ наемных работников по некоторым из приведенных параметров. Учитывая, что абсолютное большинство занятых (около 90%) – это наемные работники, такой анализ дает представление о качестве рабочей силы, о способности и готовности индивидуумов не только участвовать в рыночных отношениях, но и выбирать способы и виды этого участия.

Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. Работодатель может выступать в качестве собственника средств производства, что не редкость на небольших предприятиях, так и в качестве наемного рабочего, подобное характерно для государственных предприятий или для крупных и развитых компаний. Пока что численность и качественный состав работодателей на территории всей страны не подвергался статистическому анализу. Менеджер обычно выступает работодателем в акционерных обществах (порой он может иметь часть (иногда немалую) акций предприятия). На государственном же предприятии руководитель (директор) не владеет средствами производства [4].

Государство, как субъект рыночных отношений, представлено федеральными и региональными органами власти, отраслевыми органами управления, а также местным самоуправлением. Будучи субъектом рынка рабочей силы оно выполняет следующие функции:

- социально-экономическая. Главная задача данной функции – обеспечение полной занятости, обычно путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательная. Связанна с разработкой основных юридических

норм и правил существования рынка;

- регулирование рынка труда косвенными методами;
- защита прав всех субъектов рынка труда.

Степень и качество выполнения данных функций зависит от многих факторов - экономических, политических, социальных, а так же их конкретного сочетания.

Особенность рынка в национальной экономике заключается в том, что в нем не может быть достигнута полная занятость населения. В первую очередь это связано с тем, что для развития национальной экономики необходимо наличие незадействованных ресурсов, к числу которых, естественно, относятся и трудовые ресурсы. Ведь наличие свободных трудовых ресурсов, не задействованных в какой-либо сфере экономики, позволяет ей в той или иной степени развиваться. В обратном же случае, т.е. при условии тотальной полной занятости трудоспособного населения развитие национальной экономики либо полностью прекращается, либо замедляется и развивается гораздо менее активно.

Таким образом, для национальной экономики характерна так называемая естественная безработица, существующая в виде:

-регулируемой безработицы (связана с осознанной государственной политикой, которая осуществляется с помощью таких институтов государства, как например биржа труда);

- вынужденной безработицы (связана со структурной перестройкой экономики. В подобном случае получается так, что некоторые профессии устаревают и становятся ненужными, это побуждает население менять свою квалификацию, тем не менее существуют определенные профессии, которые всегда остаются актуальными);

- текущей безработицы (связана с естественным движением трудоспособного населения, ради поиска рабочих мест с более подходящими условиями труда. Для этого человеку необходимо уволиться с прежнего места работы) [4].

Вместе с естественной нормой безработицы существует скрытая безработица, оказывающая негативное влияние на функционирование национальной экономики.

В национальной экономике, по отношению к рынку труда выделяют две определенные категории населения:

- экономически неактивная часть населения - это люди, не выполняющие никаких экономических функций и, следовательно, не участвующие в функционировании экономики по каким-либо причинам, это может быть нетрудоспособный возраст или же физическая нетрудоспособность;

- экономически активная часть населения - это те люди, которые принимают активное участие в экономической деятельности, находятся в трудоспособном возрасте и обладают физическими возможностями к осуществлению экономической деятельности. Эту экономически активную часть населения делят на население занятое и не занятое в национальной экономике. Рынок труда состоит именно из этой второй группы населения, определяющей его функционирование.

Федеральная биржа труда является основным органом, ответственным за определение состояния рынка труда и выработку государственной политики в этом направлении в нашей стране. Федеральная биржа труда занимается не только оценкой состояния рынка труда, но также проводит активную политику по переобучению, переквалификации, содействию трудоустройству и повышению квалификации населения [1].

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что рынок труда является одним из основополагающих элементов национальной экономики. От его состояния и динамики его развития зависит функционирование всей национальной экономики.

1.2 Современные тенденции развития рынка труда

Как всем нам известно, концу XX века сформировались и определились черты нового постиндустриального общества, которые, очевидно и будут доминирующими характеристиками новой эпохи.

В современном мире активно развиваются и совершенствуются многочисленные и разнообразные Интернет-технологии. Это привело к образованию глобальной и совершенно новой социально-экономической среды, к формированию новых организационных и институциональных структур во всех сферах жизни человеческого общества.

На данный момент современная наука сформировала устойчивое представление о том, что рынок труда является одним из наиболее значимых показателей социально-экономической стабильности общества. Ведь если подумать, то действительно существует прямая зависимость между функционированием и эффективностью рынка труда и общей направленностью социально-экономического развития страны.

Особенно это актуально для современной России, которая стоит перед необходимостью существенно модернизировать свою экономику, изменить стратегию и тактику поведения государства на рынке труда, а также разработать новые условия, для взаимодействия между участниками трудовых отношений.

Современное развитие любого государства невозможно без устойчивого научно-технического прогресса, соответствующего и даже опережающего последние мировые достижения. Иными словами, нужно быть на шаг впереди[2].

Необходимо отметить, что на современном этапе развития рынка труда особое место в системе регулирования занимает биржа труда. Биржа труда представляет собой специальное учреждение, осуществляющее посреднические функции на рынке рабочей силы (обычно существует наряду с государственными службами занятости, однако есть и негосударственные

фирмы, но их активность гораздо меньше).

Основными функциями деятельности бирж труда являются:

- регистрация безработных;
- регистрация вакантных мест;
- трудоустройство безработных;
- профориентация и профпереподготовка безработных;
- выплата пособий.

Следует сказать, что в настоящее время наука не выработала единого и цельного подхода к пониманию и изучению современных форм занятости. В связи с этим, исследователи данной темы придерживаются отличных друг от друга мнений[2].

И. Я. Киселев, например, относил к современным формам занятости работу в режиме неполного рабочего времени, дистанционную занятость и т.д.

Некоторые исследователи относят к новым и современным формам занятости:

1) лизинг (вид финансовых услуг, форма кредитования при приобретении основных фондов предприятиями или очень дорогих товаров физическими лицами) персонала;

2) аутсорсинг (передача организацией, на основании договора, определённых бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, которая специализируется в данной конкретной области);

3) аутстаффинг (способ управления персоналом, в процессе которого оказание услуг осуществляется в форме предоставления в распоряжение заказчика определенного количества работников, которые не вступают с ним в какие-либо правовые отношения напрямую, но, тем не менее, оказывают от имени исполнителя определенные услуги);

4) фриланс (когда работник сам занимается поиском заказов и клиентов, не работая по найму).

В настоящее время в развитых странах огромное предпочтение отдается специалистам сферы интеллектуального труда (переводчики, экономисты и т.д.), заглядывая в будущее, можно предположить, что с продолжением дальнейшего инновационного развития будет существенно увеличена доля интеллектуального труда, по сравнению с традиционным и привычным ранее физическим трудом. Кроме того можно будет наблюдать увеличение среднего возраста работников, несмотря на их более ранний выход на пенсию. Это вполне может стать реальной альтернативой увеличению пенсионного возраста для трудящегося населения: работник выходит на пенсию раньше, а ее размер может быть существенно ниже, но при этом он будет иметь широкий спектр возможностей зарабатывать средства с помощью различных нетипичных видов занятости и т.д.

Необходимо заметить, что это возможно только при изучении социально-психологических эффектов и наличии развитого трудового законодательства, что, как мы понимаем, отсутствует в ряде стран.

Как ни печально, но тенденциями современного российского рынка труда являются наличие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы, на выгодных условиях для самих работников. В настоящее время рынок в нашей стране несбалансирован, существуют регионы испытывающие избыток трудовых ресурсов, такие как юг РФ и Северный Кавказ, а так же и районы, испытывающие нехватку рабочей силы, например центральная России и север нашей страны, а так же Дальний Восток.[2].

1.3 Правовые основы функционирования рынка труда

Стараясь регулировать и содействовать развитию рынка труда, любое государство осуществляет разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики. Эти меры направлены на рациональное и грамотное размещение производительных сил, повышение

мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда, а так же других мер, которые могут способствовать сохранению и развитию системы рабочих мест [1].

Первое направление регулирования рынка труда — это законы о минимальной зарплате.

Эти законы призваны устанавливать нижний предел жалования работников. Также существуют законы о коллективных договорах, которые регулируют не только абсолютный минимум оплаты труда, но и нижние пределы зарплат для различных профессиональных категорий, пособиях по безработице, и т.д.

Второе направление связано с установлением минимально допустимых условий труда.

Здесь речь идет об ограничении продолжительности рабочего дня, о законах против дискриминации, об участии рабочих в управлении предприятиями, например посредством создания трудового коллектива из заранее избранных рабочих представителей. Сюда же можно отнести акты о «защите занятости», которые ограничивают право работодателя увольнять работников, законы о передаче обязательств, призванные сохранять и оберегать существующий уровень зарплат и условий труда при переходе бизнеса к другому собственнику, а также законы об охране здоровья работников и соблюдении технике безопасности.

За соблюдением этих норм следят специализированные государственные органы. Так, например, во Франции существует Трудовая инспекция, задача которой - контролировать выполнение положений французского Трудового кодекса. Так же за соблюдением этих законов могут следить профсоюзы. Если в стране существуют сильные профсоюзные организации, то тогда можно говорить о регулировании рынка труда. Элементом подобного регулирования являются и законы о профсоюзах и праве на забастовки. Уровень регулирования рынка труда в разных странах

существенно варьируется[4].

В некоторых странах наблюдается несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Особенно это заметно в условиях нестабильной, развивающейся российской экономики. Это требует от государства серьезного вмешательства в сферу общественных отношений для того, чтобы обеспечить баланс интересов предпринимателя и каждого конкретного гражданина, предлагающего свои способности и квалификацию на рынке труда.

Естественно, в наименее выгодном положении на рынке труда оказывается собственник рабочей силы. Чтобы обеспечить защиту собственника рабочей силы, ее нужно ввести извне. Именно социальная политика государства может решить данную задачу.

Таким образом, можно прийти к выводу о том, что политика на рынке труда должна ориентироваться на оказание содействия менее защищенному субъекту, дабы обеспечить его той или иной формой занятости, также предоставлять возможность быть защищенным от безработицы. В ряде стран, рынок труда подвергается жесткой регуляции со стороны государства, и таким образом, вне рынка остается большее количество людей. Подобная ситуация наносит ущерб социальной защищенности работников.

2. Анализ современного состояния рынка труда в Российской Федерации

2.1 Характеристика рынка труда РФ

В современной России структура спроса на рабочую силу соответствует индустриальному, а не постиндустриальному, как в развитых странах, обществу. На российском же рынке рабочая сила по-прежнему не очень дорогая, а деятельность предприятий не очень гибкая[2].

В 90-х года XX века на территории нашей страны образовался самобытный и по многим критериям необычный рынок труда.

Многие проблемы, связанные с занятостью, приняли в России глубинный характер. К ним можно отнести увеличение скрытой безработицы, рост доли выпускников учебных заведений, пополняющих число безработных, быстрое расширение масштабов занятости в теневой экономике и др.

Очевидно, что состояние современного рынка труда в России в 2014 — 2015 годах крайне подвержено влиянию политических событий и экономических явлений. Имеют значение происходящие как внутри страны, так и за ее пределами события. Несомненное воздействие на общую ситуацию оказали события в Украине, санкции Запада, присоединение Крыма, рост цен, сохраняющаяся инфляция, низкий уровень жизни большинства населения, стагнация экономики, остающиеся стабильно высокими уровни безработицы населения, коррупции и взяточничества властей.

Складывающийся в настоящее время российский рынок имеет специфические черты, которые делают его отличным от рыночной экономики, свойственной промышленно развитым странам. Их опыт показывает, в частности, что люди с высшим образованием имеют самый высокий уровень доходов, и это оправдано. В России же самый высокий

уровень доходов имеют следующие группы населения: занятые в теневой экономике; работающие в банковской сфере и торговле; номенклатурные работники, имеющие возможность использовать государственную собственность в собственных интересах.

По сведениям, предоставленным проектом «Фонд Общественное мнение», осенью 2014 г. четверть россиян убеждена в том, что экономическая ситуация в стране в целом и на рынке труда в России в частности в 2014 году стала хуже. Меньше четверти верят, что изменения в лучшую сторону есть, а большая часть опрошенных не видит никаких перемен [3].

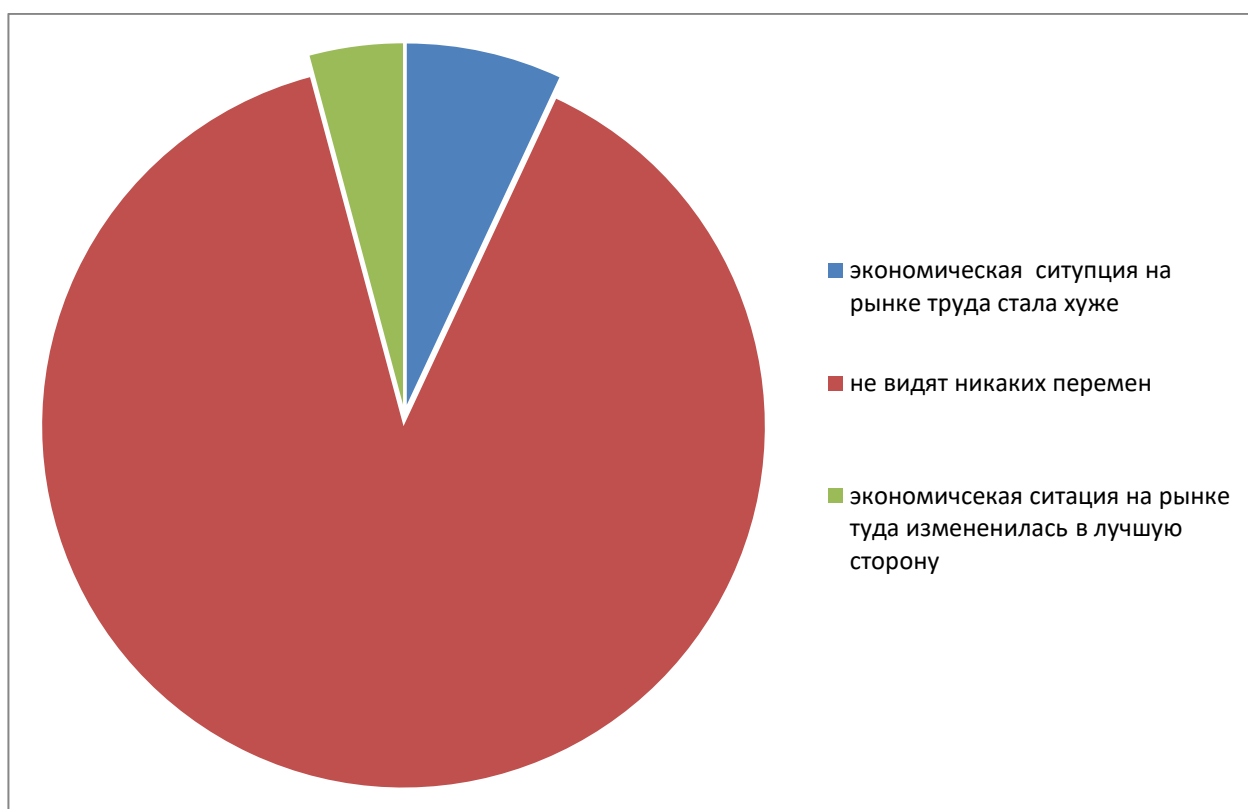


Рисунок 1 – мнение населения об экономической ситуации в стране

А есть ли кризис?

Последние несколько лет ситуация на рынке труда еще ни разу не была радужной или просто стабильной, а с начала этого года постоянно по нарастающей идут разговоры о кризисе в экономике и, соответственно, на

рынке труда. Можно сказать, что обстановка является напряженной, очень многие ждут и боятся повторения кризиса 2008 года, но до сих ожидания не оправдались – серьезных изменений пока не было. Поэтому кризис на рынке труда в 2014-2015 годах пока многие корректно называют стагнацией. То, что наблюдается в нашей стране в настоящее время — это или мягкий вариант кризиса, или его преддверие.

Структура спроса кардинально не поменялась: работодатели хотят все тех же, кого и год назад (бухгалтеров разного уровня, IT-специалистов и программистов). Пусть и в меньшем количестве, но резкого снижения количества предлагаемых вакансий нет. В целом эксперты в области занятости со сменой работы рекомендуют не торопиться. Тем не менее, если экономика останется без сдвигов в положительную сторону, возможна угроза серьезного снижения количества предлагаемых вакансий и массовых увольнений.

Статистика по состоянию рынка труда в России в 2014 — 2015 годах рисует в целом неплохую ситуацию, которую по большому счету портит только несвоевременность выплаты заработной платы. [4]

Цифры статистики отражают все же средние показатели: ситуация на рынке труда значительно различается по регионам и отраслям. В Москве и области изменения почти не ощущаются. Также показатели совершенно не отражают ситуацию по Дальнему Востоку, Сибири, Уралу и Северному Кавказу – очень многие там или заняты без оформления, или работают на себя. По данным анализа рынка труда в России в 2014 г., который проводился компанией «Агентство Контакт», почти три четверти работодателей ощущают проявления кризиса в этом году. В наибольшей степени были затронуты: сектор банковского обслуживания и инвестиционный, туризм, бизнес, связанный с предоставлением гостиничных услуг, страхование, строительство, индустрия моды, производство и машиностроение, транспорт и логистика.

Более половины компаний пришлось прибегнуть к сокращению сотрудников, при этом наиболее пострадали: менеджеры среднего звена, линейные сотрудники. Ряд компаний провел сокращение уровня зарплат. При этом интересно, что более 70% из производивших сокращение признают, что сокращать издержки за счет персонала в корне неправильно, признавая необходимость оптимизации процессов и сбалансированной стратегии в каждом индивидуальном случае [4].

В настоящее время в нашей стране стали более востребованными те специалисты, которые еще несколько лет назад считались неперспективными и неактуальными. Список наиболее перспективных профессий в России в 2014-2015 г.:

- Высоккоквалифицированные мастера, работающие руками;
- электрики;
- сварщики;
- фрезеровщики;
- электромеханики и тому подобные профессии;
- инженеры разной направленности;
- программисты;
- врачи и младший медицинский персонал, которые востребованы не только в своей профессии, но и в смежных сферах.

Отдельная категория – те, кто востребован всегда:

- специалисты по продажам независимо от их уровня;
- операторы call-центров, отвечающие за коммуникацию с клиентом;
- бухгалтеры разных категорий;
- секретари и помощники руководителей.

Если попытаться заглянуть на несколько лет вперед, но можно сделать прогноз, что, помимо актуальных сейчас на рынке труда в России профессий, спросом будут пользоваться:

- специалисты в области экологии;
- профессионалы сферы услуг;

- специалисты в сфере нанотехнологий.

Также, следует отметить, что в 2015 году IT-рынок вакансий в России стремительно набирает обороты, на нем стабильно происходит рост предложения. Данная тенденция будет сохраняться и в будущем, поскольку все большее число населения осваивает виртуальное пространство, и туда нужно переносить привычные атрибуты жизни. При этом наши сограждане предпочитают устраиваться в российские IT-компании, а американские, европейские и азиатские отстают с большим отрывом.

Тем не менее, как ни печально, но довольно продолжительный промежуток времени для нашей страны было характерно использование следующих методов, оказывающих негативное влияние на рабочую силу, выходящих за рамки цивилизованных трудовых отношений:

- сохранение рабочего места с периодическим (на 1 – 2 месяца) прекращением оплаты труда;
- регулярно практикуемая неполная выплата заработной платы;
- затяжное многомесячное прекращение выплаты заработной выплаты вообще[4].

В настоящий момент, России требуются не просто квалифицированные бухгалтеры, а финансисты, понимающие бизнес-процессы компании, принимающие участие в их развитии и умеющие прогнозировать будущее.

Все это позволяет сделать вывод, что на рынке труда в России происходят процессы, схожие с теми, которые наблюдаются и в других странах.

2.2 Анализ государственного регулирования рынка труда

Регулирование рынка труда - система мер и инструментов, используемых органами государственной власти и местного самоуправления (субъектами) для достижения состояния полной занятости.

Вопрос о степени государственного присутствия на рынке труда является дискуссионным. С одной стороны, необходимость государственного регулирования регионального рынка труда обусловлена наличием ситуаций, в которых действие рыночного механизма оказывается неэффективным.

Многие российские исследователи считают участие государства в регулировании рынка труда обязательным.

Например, С. Я. Некрестьянова считает, что рынок труда обладает слабой способностью саморегулирования, что выражается в несбалансированности спроса и предложения рабочей силы и росте безработицы.

Так же считает и Л.О. Ильина: «Рыночная самонастройка не способна обеспечить всех выходящих на рынок труда подходящей работой».

Наиболее радикальную позицию в вопросах государственного регулирования рынка труда занимает Л. И. Алонкина, по мнению которой, государственная политика должна быть направлена на усиление регулирования рынка труда в полном своем объеме.

Тем не менее нужно помнить, что активное вмешательство государства в функционирование регионального рынка труда не обязательно означает его эффективное регулирование. Сторонниками принципа минимального государственного вмешательства в функционирование рынка труда являются В. Е. Гимпельсон и Р. И. Капелюшников, по мнению которых «российский рынок труда был и остается чрезвычайно зарегулированным, а возможно и самым зарегулированным среди всех стран мира».

Традиционно регулирование рынка труда в Российской Федерации осуществляется в виде принятия нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы занятости, то есть преимущественно административными методами.

Органы государственной власти Российской Федерации задают основные направления в сфере регулирования рынка труда, которые находят свое продолжение в законотворческой деятельности региональных органов государственной власти. За органами государственной власти субъектов

Федерации закреплены значительные полномочия в вопросах регулирования занятости, в пределах которых они самостоятельны, главное, чтобы их решения не противоречили федеральному законодательству и не ухудшали положения экономически активного населения[4].

Однако такая законодательная самостоятельность региональных властей в вопросах регулирования рынка труда приводит к значительной дифференциации субъектов Федерации по степени государственного вмешательства в функционирование рынка труда. В одних регионах сильно развито законодательство в сфере труда и занятости, в других — практически отсутствует.

Степень присутствия государства на рынке труда существенным образом зависит от действия ряда экономических факторов:

- сложившегося уровня оплаты труда;
- величины ВРП;
- структуры экономики региона;
- развития инновационного сектора экономики;
- объема и структуры инвестиций;
- развития предпринимательства;

Так же от некоторых социально-демографических факторов:

- развития социальной инфраструктуры;
- численности постоянного населения;
- половозрастной структуры населения;
- естественного и миграционного движения населения;
- уровня урбанизации экономики региона.

И несомненно от определенных политических факторов таких, как, например представления региональных властей о границах государственного присутствия в экономике, а так же национальных особенностей организации хозяйственной жизни конкретного региона.

Все субъекты Российской Федерации могут быть разделены на несколько групп в, зависимости от степени участия государства в регулировании рынка

труда:

- регионы с сильным государственным вмешательством;
- регионы с умеренным государственным вмешательством;
- регионы со слабым государственным вмешательством [4].

Исследования показывают, что только в 10 субъектах Российской Федерации приняты собственные законы о занятости населения. Как правило, это республики, в законах которых отражены национальные особенности развития и регулирования регионального рынка труда. К таким республикам можно отнести: Республику Дагестан, Кабардино-Балкарскую Республику, Чеченскую Республику, Республику Татарстан, Республику Хакасия, Республику Башкортостан и Республику Тыва, а также города федерального значения — Москва и Санкт-Петербург.

Следует отметить, что в условиях мирового кризиса многие субъекты Российской Федерации разработали и приняли специальные целевые программы по снижению напряженности на региональных рынках труда.

Если анализировать нормативно-правовую базу регулирования регионального рынка труда в разрезе федеральных округов, то наиболее «урегулированным» является рынок труда Южного и Уральского федерального округа. Почти во всех субъектах Федерации, входящих в состав данных федеральных округов, приняты долгосрочные целевые программы занятости населения, действуют нормативные акты о занятости для отдельных социально-демографических групп и разработаны программы дополнительных мер по снижению напряженности на рынке труда в условиях мирового финансового кризиса [4].

2.3 Направление государственной политики содействия

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на возможность становления участником отношений на рынке труда, на возможность продавать свой труд.

Основные цели политики государства на рынке труда:

- наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;
- предоставление работы каждому, кто ее ищет;
- стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников.

Основные направления политики государства на рынке труда:

- социальная поддержка населения:

Социальная поддержка населения может представлять собой:

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

- организация проведения оплачиваемых общественных работ;

- профессиональная ориентация граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

- психологическая поддержка безработных граждан;

- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;

- содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное

образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

- назначение ежемесячных компенсационных выплат нетрудоустроенным женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, уволенным в связи с ликвидацией организации;

- развитие гибкого рынка труда.

Гибкий эффективно функционирующий рынок – это важнейшая составляющая инновационной современной экономики. Переход к инновационной экономике (реструктуризация и диверсификация отраслей экономики) приведет к изменению сложившейся структуры занятости населения, будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением работников по секторам экономики, расширением сферы услуг, развитием инновационных направлений деятельности и возникновением новых направлений занятости. В этих условиях рынок труда позволит стимулировать создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повысит их оборачиваемость[2].

В то же время инновационная экономика невозможна без понятных и прозрачных правил функционирования рынка труда и трудовых отношений, для соблюдения которых должна быть налажена действенная система контроля и надзора, что, в свою очередь, будет способствовать легализации трудовых отношений и иных видов деятельности, приносящей доход.

- трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

На разработку и реализацию активной политики на рынке труда влияют:

- международные трудовые нормы, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей и обращения, свобода объединения и пр.;

- в России сложился такой тип социально-трудовых отношений, как трипартизм (участниками этих отношений являются представители государства, профсоюзов и предприниматели). Таким образом, активная политика на рынке труда, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка предпринимателей, трудящихся и других заинтересованных групп;

- разнообразие условий, характерных для рынков труда различных стран и отдельных регионов внутри страны.

При проведении активной политики на рынке труда необходимо учитывать:

- возрастно-половую структуру занятых, незанятых, безработных;
- возраст вступления в ряды рабочей силы и его влияние на уровень квалификации;

- доход семьи, получаемый от работы по найму, государственных пособий, самостоятельной занятости, аренды, процентного дохода от недвижимости и т. п.;

- степень урбанизации и масштабы формальной и неформальной занятости в городах, уровень аграрной и неаграрной занятости;

- распределение предприятий по их размерам и формам собственности, открытость экономики для международной конкуренции, в частности доля торговли в национальном доходе, значение иностранных инвестиций;

- развитие и эффективность трудовых институтов, в том числе организаций предпринимателей и трудящихся [4].

Реализация активной политики на рынке труда тесно связана со структурными преобразованиями экономики в регионах и формированием эффективных методов ее регулирования.

Государственная политика в области содействия занятости населения и вовлечения этого населения в процесс рыночно-трудовых отношений направлена:

- на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации

независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы:

 - инвалиды;

 - лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

 - несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;

 - лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости);

 - беженцы и вынужденные переселенцы;

 - граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;

 - одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

 - граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;

 - граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые;

 - предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

 - поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске

работы;

– объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

– координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

– координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

– международное сотрудничество [4].

3. Разработка рекомендаций по совершенствованию методов

функционирования рынка труда

3.1 Проблемы занятости в Российской Федерации

Проблема занятости населения — это проблема вовлечения людей в трудовую деятельность и степень удовлетворения их потребности в труде рабочими местами. Добиться такого положения, чтобы занято было все трудоспособное население невозможно. Одна часть трудоспособного населения вступает в рабочую силу, другая выходит из ее состава, третью увольняют или люди сами увольняются, четвертая часть трудоспособного населения находится в поисках работы, т.е. так или иначе происходит совершенно нормальное движение рабочей силы, в процессе которого часть этой рабочей силы на какой-то промежуток времени остается без работы [5].

Занятость - важный вопрос, касающийся благосостояния населения и влияющий на появление такого негативного социально-экономического явления, как безработица затрагивающего миллионы людей.

Во многих странах безработица и низкие заработки приводят к тому, что люди живут в нищете, отчаявшись найти выход из экономического тупика.

Одна из причин снижения занятости это постоянные колебания в экономике связанные с кризисными явлениями, также снижение темпов экономического роста.

Данные государственной статистики позволяют увидеть картину уровня занятости и безработицы в России.

Оценка «Федеральной службы государственной статистики» занятости и безработицы федеральных округов показала, что Северо-Кавказский федеральный округ имеет самый низкий уровень занятости (57,3%), за ним следует Сибирский федеральный округ (63%) [6].

Динамика безработицы по поселениям показывает превышение уровня безработицы сельского населения над городским населением. По данным Росстата за октябрь 2013 года доля безработных сельского населения составила 8,3 %, что

выше в 1,8 раз уровня безработных городского населения.

Одной из причин потери работы населением является ликвидация организаций либо сокращения численности работников.

Также для России характерна и актуальна проблема молодежной занятости.

- рынок труда молодежи.

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Борьба за выживание российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности, по сравнению с другими категориями населения из-за отсутствия опыта работы.

- рынок труда лиц предпенсионного возраста и пенсионеров.

Для него характерны невысокая производительность труда, низкая экономическая активность, отсутствие или ограничение возможностей для переобучения [6].

Большое значение в регулировании занятости и информировании о наличии вакантных мест на рынке труда имеют центры занятости населения, являясь представителями государства и выполняя возложенные на них функции они должны содействовать помощи безработным.

Таким образом, несмотря на кризисные явления в экономике России и безработицу как постоянный спутник рыночной экономики, государство - это важный спасательный инструмент, в руках которого сосредоточена полная и эффективная трудовая обеспеченность населения.

3.2 Опыт развитых стран в данной сфере

В настоящее время политика занятости в развитых капиталистических странах реализуется по трём основным направлениям:

- макроэкономическое регулирование
- модификация сложившихся институтов рынка труда
- программы прямого государственного вмешательства в сферу занятости [7].

Активная политика на рынке труда является одним из традиционных инструментов государственно-монополистического регулирования. Она включает в себя все формы государственного воздействия на спрос и предложение рабочей силы.

Активной политикой государства на рынке труда являются:

- влияние государства на изменение структуры спроса на рабочую силу. В этом направлении идет стремление к сохранению имеющихся и создание новых рабочих мест;

- повышение качества рабочей силы. Имеется в виду подготовка и переобучение работников;

- мобилизация рабочей силы - прежде всего условия трудоустройства рабочей силы, её профессиональная ориентация и обязательный элемент стимулирования рабочей силы. Лидерами здесь являются Бельгия и Швеция. Фактически во всех странах повышается качество рабочей силы и этим сказывается долговременное воздействие на рынок труда.

Правительствами развитых стран разрабатываются программы общественных работ. Но эти программы не всегда гарантируют последующее трудоустройство работника.

Этот недостаток исключен в программах прямого создания рабочих мест. Выделение субсидий направлено на стимулирование частного сектора. Государство полностью или частично компенсирует фирмам издержки за приём на работу дополнительной рабочей силы. Субсидирование является менее

дорогостоящей формой активной политики на рынке труда. Стоимость одного рабочего места, создаваемого за счёт субсидий, примерно в два раза меньше стоимости рабочего места, создаваемого за счёт сокращения налогов или увеличения общих государственных расходов. В Германии, Бельгии, Франции и Италии субсидии выделяются только за прием на работу определенных безработных – представителей молодёжи и хронических безработных [7].

Во Франции регулированием занятости занимается широкая сеть государственной службы управления. Организационная структура системы обеспечения занятости включает следующие управления:

- министерство отношений и национальной солидарности
- пять межминистерских комитетов занятости:
 - занятости;
 - профессиональной подготовки и социальной адаптации;
 - по устройству территорий;
 - помощи развития местного хозяйства;
 - по промышленной перестройке.

Консультантами выступают две организации занятости. Совет включает около 200 членов. Критерием их назначения является их компетентность в социально-экономических вопросах. Деятельностью Совета является визирование законов и декретов, анализ их результатов. Высшим комитетом занятости утверждается решение Национального Фонда Занятости о распределении средств между регионами, где наблюдаются количественные и квалифицированные диспропорции между спросом и предложением рабочей силы. В состав Совета входят представители высших органов власти, профессиональных и межпрофессиональных организаций.[7]

Государственная политика занятости реализуется через:

- национальное агентство занятости;
- ассоциацию по профессиональной подготовке взрослого населения;
- национальный межпрофессиональный союз по вопросам занятости и

торговли.

Созданы также местные консультативные комитеты преобразования, социальной адаптации и занятости. Национальный фонд занятости и фонд экономического и социального развития занимаются финансированием государственных программ помощи потерявшим работу, переподготовки, компенсации частной безработицы, модернизации, конверсии и децентрализации производства. Во Франции развита система льготирования. Так предприятиям в зависимости от количества рабочих мест устанавливаются льготы при покупке земли, премии на занятость работников. Широко осуществляется поддержка малого и среднего бизнеса. Правительство оказывает содействие развитию ремесленного производства. Ремесленники обеспечиваются кредитами, льготность которых находится в прямой зависимости от количества вновь созданных рабочих мест в течение всего максимального срока его предоставления.

Во Франции введено двухгодичное освобождение от выплат в фонды социального обеспечения при найме первого работника. Эти льготы касаются фермеров и организаций, занимающихся рыбным хозяйством. По инициативе местных властей оказывается содействие нетипичным формам трудоустройства, прежде всего в социально-культурной сфере [7].

Так же во Французской системе регулирования занятости особое место занимает комплекс мер, предусматривающий сокращение рабочей недели, установление лимита сверхурочных часов, определение количества праздничных и отпускных дней, повышение возрастного уровня вступления в состав рабочей силы. По контракту можно заключить так называемый «прогрессивный» выход на преждевременную пенсию. Действуют курсы для подготовки 16-18-летних работников [7].

В Италии проблема массовой безработицы является чрезвычайно острой. Государство принимает конкретные практические меры, которые направлены на сокращение безработицы и расширение занятости в первую очередь молодёжи.

Эти мероприятия сводятся к следующему:

- предоставляются определённые льготы в области налогообложения тем предприятиям, которые принимают на работу молодых безработных;

- оказание материальной помощи и содействие молодым безработным, которые намереваются работать не по найму;

- принятие закона в соответствии с которым, происходит увеличение занятости населения за счёт расширения приёма на работу в режиме неполного рабочего времени и найма молодёжи в возрасте от 15 до 29 лет по трудовым соглашениям о профессиональном обучении и труде;

- целью следующего закона было содействие созданию промышленных, сельскохозяйственных предприятий и предприятий в сфере обслуживания. Согласно этому закону создаваемые молодыми работниками в возрасте 18-19 лет компании и кооперативы получают субсидии от государства на создание новых предприятий;

- создан фонд компенсации заработной платы. Это даёт предприятиям возможность переждать циклические колебания рыночного спроса на их продукцию, не прибегая к массовым увольнениям. В Италии на уровне государства, применяется субсидирование вновь создаваемых кооперативов, организация областных информационно-консультативных служб в дополнение к государственным учреждениям, ведающих трудоустройством.

В 90-е годы в большинстве стран мира в системе государственного регулирования занятости делается упор на социальное страхование, налоговую систему и меры, способствующие тому, что безработные вынуждены более энергично искать новые места работы. Осуществляется перестройка служб занятости с целью увязки системы страхования по безработице с активной политикой на рынке труда. Первостепенное значение получают программы повышения качества рабочей силы.

Изменения в налоговой системе направлены на снижение налогов на низкие доходы и увеличение разрыва между заработной платой неквалифицированного

работника и пособием. Это достигается путем сохранения выплат предпринимателей в фонды социального страхования с заработной платы низкооплачиваемых работников.

Для снижения общего объёма затрат на выплату пособий страны прибегают к различным методам:

- снижению максимального размера пособия (Дания, Австрия, Германия, Канада);
- ограничению сроков выплат в максимальном объёме (Франция);
- изменению порядка индексации (Ирландия при корректировке величины пособия вместо динамики средней заработной платы использует показатель инфляции);
- удлинению стажа работы, необходимого для получения пособия;
- возрастному лимитированию, в первую очередь для молодежи (в Норвегии, Новой Зеландии и Канаде не выплачиваются пособия людям 16-17 лет; в Нидерландах сокращен размер пособия для молодёжи; в Дании снижена продолжительность выплат для данной возрастной категории. Сокращаются и другие социальные выплаты безработным (в Великобритании снижен размер жилищных субсидий безработным семьям).

Другое направление активизации трудоустройства безработных получило в Германии. Оно заключается в том, что государство переносит акценты материальной заинтересованности от безработного на нанимателя.

Для стран Западной Европы характерны активная роль государства и его влияние на развитие ситуации на рынке труда, высокий уровень социальной защищенности трудящихся. Западноевропейскую модель рынка труда отличает наличие развитой организационной структуры, охватывающей многочисленные государственные, общественные и частные институты, учреждения, организации [7].

Государство и работодатели обеспечивают выдачу пособий по безработице, различные виды социальной поддержки. Средства на решение проблем

безработицы поступают по двум основным каналам: из государственного бюджета и от нанимателей. В странах Западной Европы широко используется принцип «пожизненного субсидирования» профессиональной подготовки и переподготовки рабочей силы, осуществляемой за счёт средств государства и частного капитала. В результате в сфере занятости в странах Западной Европы наблюдается относительно невысокий уровень безработицы – 3-5%.

В системе регулирования занятости, действующей в США, выделяется направление формирования спроса на рабочую силу. Государство использует следующие регулирующие меры:

- меры по увеличению предложения рабочих мест. Сюда относятся дотации, направляемые правительством предпринимателям при найме рабочей силы, использующей особые затруднения с трудоустройством. Так же на увеличение предложения рабочих мест в сфере услуг, и стимулирование предприятий малого бизнеса. Создание рабочих мест в рамках «программы общественных работ»;

- меры по распределению трудовых нагрузок. Это прежде всего увеличение возраста вступления в трудовую жизнь, прекращение найма иностранной рабочей силы, расширение возможностей раннего выхода на пенсию. Другим направлением является сокращение рабочего времени. Это неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, разделение рабочих мест и т.д;

- меры по сохранению рабочих мест. Применяется система льготного налогообложения, выплачивается дотации предпринимателям за сохранение рабочих мест. Некоторые меры государства направленные на смягчение сезонных колебаний занятости, влияют на замедление темпов роста или снижение уровня безработицы среди отдельных групп трудоспособного населения, другие стимулируют наём рабочих, обеспечивают сохранение рабочих мест, третьи обязывают предпринимателей осуществлять производственное обучение.

В настоящее время кредитная политика правительства США направлена на стимулирование мелкого и среднего бизнеса, который вносит существенный вклад

в создание национального дохода, в развитие научно-технического прогресса, расширяет возможности трудоустройства значительной части населения США.

Создана информационная служба по трудоустройству, которая определённым образом воздействует на рынок рабочей силы. Так же осуществляется подготовка и переподготовка работников.

В США регулирование вопроса занятости осуществляется при минимальном вмешательстве государства. Американская модель направлена на:

- максимальную свободу экономических сил на рынке труда;
- невысокую степень контроля условий продажи рабочей силы;
- перенос центр тяжести в решении этих проблем с общегосударственного на региональный уровень;
- предоставление широких прав нанимателю в решении вопроса увольнения или сокращения наемного работника;
- соблюдение прав трудящихся при найме на работу[7].

К числу стран, поощряющих систему материального стимулирования поиска работы для безработных, относится Япония. Размер поощрения (оно может достигать суммы четырехмесячного пособия по безработице) напрямую зависит от скорости трудоустройства безработного на новое рабочее место.

Япония – одна из самых экономически развитых стран мира, в свое время так же имела проблемы в сфере занятости населения. Научно-Техническая Революция в Японии предъявляет высокие требования в рабочей силе, её квалификации. В 1950 году 90% рабочей силы в Японии получали образование на уровне обязательной 9-летней средней школы.

На данный момент рабочая сила в Японии имеет высокий уровень образования. Японский капитал умело использует современные формы организации труда и в то же время эксплуатирует национальные традиции и особенности рабочей силы. Уровень безработицы в Японии намного ниже, чем в других странах. Государственная политика занятости в Японии имеет немало общего с аналогичной политикой западно-европейских стран и США. Однако есть

и различия. Если на западе и в США государство берет на себя всю ответственность по борьбе с безработицей, обучению и переобучению рабочей силы, то в Японии государству помогают крупные предприятия[7].

У данной политики есть свои преимущества:

- японские фирмы, особенно крупные имеют достаточные стимулы для того, чтобы искать и находить приемлемые места для своих работников в других фирмах;

- большое влияние на государственную политику занятости в Японии оказывает и специфика японской системы взаимоотношений труда и капитала, в основе которой лежат три момента:

- пожизненный наём (гарантирует работнику непрерывную работу на данном предприятии до его выхода на пенсию);

- особая форма заработной платы (заработная плата повышается в зависимости от возраста и от стажа.);

- пофирменные профсоюзы (рабочие объединены в профсоюз, действующий только в рамках данного предприятия).

Важным направлением японской государственной политики регулирования занятости населения являются меры по стабилизации положения работников пожилого возраста. Государство устраивает пожилых работников, учитывая их физические способности и возможности, возраст, принимает специальные решения, обязывающие предпринимателей повышать возраст пребывания на работе до 60-65 лет. Для фирм, соглашающихся на это и повышающих возраст до 60-65 лет, предоставлялись субсидии. В настоящее время в Японии действуют центры консультативной службы по вопросам трудоустройства пожилых работников [7].

Помимо этого государство особое внимание уделяет ликвидации безработицы среди лиц пожилого и среднего возраста. Для этого организовывается переподготовка, выплачиваются пособия, создаются организации, занимающиеся трудоустройством. Японскому капиталу удалось вовлечь рабочих и служащих в

процесс контроля над качеством продукции, т.е. начальство доверяет своим сотрудникам. Корпорации исходят из того, что лучше устранить брак на предприятии, чем выпускать бракованную продукцию. Всё вышесказанное говорит о том, что острота проблем занятости в целом и обеспечение работой лиц среднего и пожилого возраста заставляет государство искать пути решения. Монополии оказывают противодействие государству, это говорит о том, что роль государства в регулировании занятости ограничена рамками классовых интересов.

3.3 Механизм совершенствования

Исходным пунктом правительственной стратегии занятости должен стать принцип предотвращения безработицы, а не борьба с ней.

Государственная политика занятости должна основываться на принципах экономической эффективности и социальной справедливости. Государство обязано решать задачи по трудоустройству своих граждан и защите их от хронической и массовой безработице.

Государство, решая задачи в области занятости и социальной политики, участвует в создании социально-политического климата. Речь идет о регулирующей функции государства в сфере занятости населения. Оно не может ограничиться организацией содействия в трудоустройстве населения. Внимание государства должно быть направлено и на сферу «занятого» наемного труда (внутрифирменный рынок труда). Игнорирование этой сферы может отразиться на уровне занятости и безработице, сводя к нулю меры по трудоустройству незанятого населения, которое будет пополняться из среды занятого наемного труда [1].

Переход российской экономики к рыночным отношениям состоит в зависимости уровня и динамики инвестиций. И здесь главным является изменение источников финансирования в сторону повышения роли негосударственного (акционерного, частного) капитала. Другая закономерность, обусловленная

научно-техническим прогрессом и его влиянием на факты высвобождения работников, характерная для индустриальных стран, пока что не угрожает обществу снижением уровня занятости и увеличением безработицы. Такое состояние может продолжаться до тех пор, пока в России не наступит финансово-кредитная и ценовая стабилизация и хозяйственные субъекты в поиске путей увеличения эффективности производства не обратятся к резервам производительности труда.

Функция регулирования занятости требует комплексного подхода в разработке и реализации мер, направленных на согласованное движение рабочей силы и рабочих мест на уровне основного звена экономики и первичного звена территорий, с одной стороны, а с другой – на общероссийском уровне. Положительные результаты возможны при взаимодействии органов исполнительной власти, принимающих участие в выработке и реализации государственной политике занятости. В 1980-1990-х годах в этом вопросе были задействованы Министерство труда и занятости, Министерство экономики и Министерство образования [1].

По нашему мнению, состав центральных органов исполнительной власти, призванных взаимодействовать при разработке и реализации государственной политики занятости, целесообразно расширить за счет привлечения Госкомитета РФ по высшему образованию и Комитета по делам молодежи (регулирование распределения выпускников образовательных учреждений и вузов), Министерства социальной защиты (регулирование занятости пенсионеров и инвалидов), Министерства финансов (политика налоговых льгот, кредитов, привлечение инвестиций), Госкомитета по промышленной политике (конверсия), Госкомитета по управлению государственным имуществом (поддержка малых предприятий, регулирование условий приватизации предприятий, в том числе вопрос о рабочих местах), Министерства обороны (сокращение численности военнослужащих), Госкомитета по статистике. Организационной формой взаимодействия центральных органов федеральной исполнительной власти, по моему мнению,

может стать Межправительственный консультативный совет, который необходимо создать при правительстве РФ по вопросам разработки и реализации государственной политики занятости (с включением в него заместителей руководителей перечисленных ведомств и министерств), и возглавить который должен заместитель министра, ответственный за социальную политику.

Разработка и реализация политики занятости населения во многом зависит от взаимодействия органов государственной службы занятости "по вертикали" и "по горизонтали" индивидуализированных субъектов рыночных отношений в сфере занятости населения - работодателя и наемного работника (трудоспособного лица, ищущего работу), интересы которого представляют соответственно ассоциации (союзы) работодателей и объединения профсоюзов. В современных условиях "ахиллесовой пятой" является слабое взаимодействие органов государственной службы "по горизонтали" с региональными структурами исполнительной власти. Важное значение приобретает взаимодействие региональных центров занятости населения, предприятий и организаций с учреждениями образовательной системы по поводу профессионального обучения и переподготовки кадров (работающих и незанятых) на договорной основе. Взаимодействие заинтересованных субъектов будет способствовать нормальному функционированию рынка рабочей силы, приспособляемого к условиям и требованиям рынка рабочих мест. Цель государственной политики – снизить до минимума уровень безработицы на основе сокращения спада производства, его стабилизации и дальнейшего роста – возможна при разработке экономического механизма обеспечения занятости населения, а также функционирования внешнего рынка труда [1].

Экономический механизм включает в себя:

- прогнозирование предложения рабочей силы и спроса на нее;
- финансирование мероприятий по обеспечению занятости и функционированию рынка труда. Прогнозирование является исходным пунктом разработки системы мероприятий, реализация которых призвана обеспечить

регулирующее воздействие на рынок труда - как на предложение рабочей силы, так и на ее спрос.

Основная тяжесть в реализации политики занятости ложится на республики и регионы, значит, и соответствующие финансовые ресурсы (бюджетные и внебюджетные) должны быть в их руках.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Фундаментом рыночной экономики является рынок труда, диктующий свои законы. Эти законы достаточно просты. Они гласят, что заработная плата должна быть не ниже прожиточного минимума, что работающие по найму должны иметь нормальную продолжительность рабочего времени, что тот, кто оказался среди вынуждено безработных, должен получить трудовую и материальную помощь. Если законы рынка труда действуют в полной мере и трудовое законодательство отвечает их требованиям, а экономика дает материальное обеспечение рабочей силе в виде разнообразных рынков товаров и услуг, общество идет по пути к процветанию. Даже содержание нетрудоспособных и безработных не представляется ему в тягость благодаря существованию эффективного хозяйства, основанного на свободном и заинтересованном труде позволяет содержать освобожденных от труда, предоставлять им необходимую поддержку. Для общества экономически выгоднее и нравственно честнее поступать, таким образом, чем прилаживать к делу без надобности каждого ради всеобщей занятости. Не желающий или не способный работать по объективным причинам не должен мешать трудящимся, что естественно вытекает из законов рынка труда. Однако достижение этой простой истины дается чрезвычайно трудно. В общественном сознании безработица воспринимается как беда, ужасное несчастье, которое приносит в дом рынок труда. И, тем не менее, безработица – не обратная сторона свободы труда, и ее определяют более глубокие обоснования, чем рыночные отношения купли продажи рабочей силы. Переход от одной экономической системы к другой- от трудозатратной, основанной на всеобщем уравнильно- принудительном труде, к экономике высокоэффективного свободного труда- неизбежно приводит к появлениям массовой безработицы. Борьба с безработицей - это все равно, что бороться с прогрессивными преобразованиями в экономике, с политическими и социальными свободами личности. Безработица - результат состояния экономики и общества, в котором мы

живем, она не причина социальных бедствий и конфликтов, а их результат. Как общественное явление безработица заслуживает самого пристального внимания. Рынок труда, занятость и безработица являются важными экономическими явлениями их необходимо изучать.

Проводя курс на эффективную занятость, необходимо обеспечить простор для трудовой мобильности высвобождаемых работников к лучшим условиям занятости, создать их заинтересованность в переквалификации, исходя из потребностей рынка труда, и предоставлять достаточные гарантии только тем трудящимся, которые по объективным причинам не могут быть использованы на производстве, включая оказание им трудовой и материальной помощи в случае вынужденной безработицы. Предоставляемые гарантии должны стимулировать активный поиск работы. Развитие сферы и форм занятости происходит вне государственного производства, по законам рынка труда. В этих условиях неизбежно возникает новая ситуация, когда предприятия будут вынуждены соревноваться за привлечение лучших работников. Но вместе с тем необходима общественная помощь тем, кто оказался слабее в этой конкуренции. Эти люди могут рассчитывать на поддержку государства через систему социальных гарантий.

В современных условиях меры государственного регулирования занятости должны быть объединены с решением следующих проблем:

- развитием более производительной экономики;
- развитием человеческих ресурсов.

Эти меры должны быть направлены на расширение предложения и эффективности труда, улучшения его качества. Для этого необходимы:

- мобилизация возможностей человека;
- участие населения в экономической жизни в любых, в том числе и нестандартных формах (частная, временная занятость, надомный труд);
- повышение общеобразовательной и квалификационной подготовки;
- усиление мобильности рабочей силы;

- расширение мер регулирования занятости, направленных на ликвидацию нетрудоустроенных работников (увеличение рабочих мест, повышение уровня квалификации рабочей силы и т.д.).

Список использованных источников

1. Рынок труда и доходы населения : учебное пособие / под общ. ред. д э. н., профессора Н. А. Волгина.- М., 2012.- 245 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа URL: http://text.tr200.biz/referat_ekonomika/?referat=663608&page=1 (Дата обращения: 27.11.2015)
2. Андрукович, Л. Н., Садовая, Е.С., Комаровский, В.В. О некоторых новых тенденциях развития современного рынка труда // Социально-трудовые исследования. Вып. XXII М.: ИМЭМО РАН. 2009. С.6-15. [Электронный ресурс] - Режим доступа URL: <http://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2009/09036.pdf> (Дата обращения: 4.12.2015)
3. Фонд общественного мнения / 2014 – 10 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа URL: <http://fom.ru/> (Дата обращения: 4.12.2015)
4. Мэнкью, Г. Принципы экономики. Учебник XXI века / Г. Мэнкью.- СПб., 1999. - 450с. [Электронный ресурс] - Режим доступа URL: http://www.studmed.ru/menkyu-ng-principyu-ekonomiks_93e686d4bac.html (Дата обращения: 5.12.2015)
5. Ананьев, А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономики / А. Ананьев // Вопросы экономики. - 1995. - № 5. - С. 12-20. [Электронный ресурс] - Режим доступа URL: <http://docus.me/d/262517/?page=69> (Дата обращения: 5.12.2015)
6. Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // Сборник научных статей // Редакционная коллегия : д-р философ. наук, проф. В.А. Ядов (отв. редактор); канд. социол. наук, доц. Н.В. Авдошина; канд. социол. наук, доц. Ю.В. Васькина; канд. филос. наук, доц. Б.Г. Тукумцев. 450 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа URL: <http://csl.isc.irk.ru/BD/Books/%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%20%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf> (Дата обращения: 7.12.2015)
7. Садовая, Е. С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы

реализации/ Е.С.Садовая - 151 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа URL:
<http://www.imemo.ru/files/File/ru/publ/2013/13046.pdf> (Дата обращения: 7.12.2015)