

## **Содержание:**

image not found or type unknown



## **ВВЕДЕНИЕ**

Проблема рынка труда, занятости и безработицы являются одной из важнейших социально-экономических проблем нашего времени. В условиях переходной экономики эти проблемы проявляются особенно остро. В недалеком прошлом считалось, что у нас осуществлено всеобщее право на труд и многие годы проблемы занятости и безработицы как в экономическом, так и в правовом плане в нашей стране не рассматривались. К определенному моменту сложилась такая ситуация, что большинство развитых стран уже сформировали свой рынок труда, накопили опыт решения проблем занятости и научились сглаживать, возникающие при этом, негативные последствия.

Однако в нашей стране рынок труда формируется. Поэтому ряд проблем - особенности формирования рынка труда, занятости и безработицы, проблемы регулирования в условиях перехода к рынку труда, регулирование в условиях перехода к рынку, региональные аспекты безработицы и другие остаются, в настоящее время, мало изученными.

Переход к рынку, вызывая структурные сдвиги, спад производства и бюджетный кризис, приводит к увеличению безработицы и к ухудшению благосостояния населения, росту социальной и политической напряженности в стране. Эти процессы и проблемы обусловили актуальность проблемы обусловили актуальной выбранной темы.

Целью данной курсовой работы является исследование понятия безработицы, рассмотрение форм и видов безработицы, определение основных тенденций и направлений развития и государственного регулирования рынка труда.

В соответствии с поставленной целью задачами курсовой работы являются:

рассмотрение различных подходов к понятию “безработица”; выявление основных особенностей форм и видов безработицы; раскрытие тенденций и направлений развития и государственного регулирования рынка труда.

# **1. Теоретические основы исследования безработицы**

## **1.1 Основные понятия и характеристики безработицы**

Развитие экономики характеризуется тем, насколько эффективно используются имеющиеся ресурсы, и прежде всего рабочая сила. Поддержание занятости - важнейшая цель экономической политики. Рыночной экономике присущ определенный уровень безработицы, хотя количество безработных колеблется из года в год. Дж. М. Кейнс считал, что при капитализме не существует никакого механизма, характеризующего полную занятость, экономика может быть сбалансирована при значительном уровне безработицы.

Рынок труда (рабочей силы) - важная и многоплановая сфера экономической и социально политической жизни общества. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе и величина заработной платы, условий труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантия занятости...

Рынок труда отражает некоторые тенденции в динамике занятости, ее основных структур, то есть в общественном разделении труда, мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Неполная занятость - это такое положение, при котором выполняемая работа не требует полного использования квалификации и профессиональной подготовки индивида, не соответствует его ожиданиям и не позволяет получать такую зарплату, какую он мог бы иметь, выполняя ту работу (и в том объеме), на которую мог бы претендовать.

В экономической и социальной литературе для определения понятия "безработица" используются различные термины:

Безработица - это социально экономическое явление, при которой часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. Безработные наряду с занятыми формируют рабочую силу страны.

Безработица - явление в экономике, при котором часть экономически активного населения, желающая работать, не может применить свою рабочую силу.

К безработному по определению МОТ (Международная Организация Труда) относится индивид, который:

- 1) не имеет работы в данный момент;
- 2) предпринимает конкретные и активные попытки найти работу;
- 3) в данный момент готов приступить к работе.

Таким образом, на базе вышеизложенного в реальной экономической жизни безработица выступает как превышение рабочей силы над спросом на нее. К безработным, согласно статистике многих развитых стран, относятся лица, не занятые на момент проведения опроса о статусе их занятости, предпринимавшие попытки найти работу в течение предыдущих четырех недель и зарегистрированные на бирже труда.

Продолжительность безработицы - это показатель, характеризующий среднюю длительность поиска работы среди лиц, имеющих статус безработного на конец анализируемого периода.

Безработица различается по продолжительности - временная (до 4 месяцев) и хроническая (свыше года).

Уровень общей безработицы - отношение численности безработных к численности экономически активного населения (в %).

Уровень регистрируемой безработицы - отношение численности зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения (в %). Экономически активное население (рабочая сила) - отношение численности экономически активного населения к общей численности населения (в %).

## **1.2 Формы безработицы**

Современная западная экономическая наука выделяет четыре формы безработицы.

1. Фрикционная безработица - связана с поисками или ожиданиями работы. Одни люди добровольно меняют место работы в связи с изменением профессиональной ориентации, сменой места жительства или чтобы занять лучшие должности в иных фирмах. Другие люди ищут новую работу вследствие увольнения по несоответствию или из-за банкротства фирмы. Третьи временно теряют сезонную работу. Четвертые (молодежь) впервые ищут работу. Когда все эти люди приступят к работе, им на смену придут новые, сохраняя из месяца в месяц этот тип безработицы. Фрикционная безработица означает неповоротливость рынка труда: система распространения информации о претендентах на рабочие места и вакансиях является несовершенной, а географическое перемещение рабочих не может происходить моментально. Поиск подходящего рабочего места требует определенного времени и усилий. Фрикционная безработица является даже желательной, так как позволяет работникам улучшать условия труда и находить более высокую заработную плату.

По своему содержанию, такой тип безработицы может быть отнесен к добровольной. В принципе она не устранима в демократическом государстве, где нет принудительного труда и режима прописки. Фрикционная безработица считается хотя и неизбежным, но все же приемлемым следствием здоровой экономики.

2. Структурная безработица - связана с изменениями в структуре спроса на труд по отраслям, регионам и необходимостью определенного времени для установления соответствия между структурой рабочей силы, определенными качествами работников и свободными местами с определенными профессиональными требованиями. В ходе технологических преобразований спрос на одни профессии уменьшается или прекращается, на другие увеличивается, меняется географическое распределение рабочих мест. Например, внедрение персональных компьютеров сократило спрос на пишущие машинки, что снизило спрос на труд на предприятиях по производству пишущих машинок. Одновременно увеличился спрос на труд в электронной промышленности. Разные регионы производят разные товары, спрос на труд может одновременно сокращаться в одних регионах и возрастать в других. Если фрикционные безработные имеют навыки, которые могут применять, то структурные безработные без переподготовки, дополнительного обучения, перемены места жительства найти работу не смогут. Поскольку структурные сдвиги происходят постоянно и рабочим, требуется определенное время для смены работы, то структурная безработица носит устойчивый характер.

Структурные безработные испытывают трудности в получении работы из-за недостаточно высокой или ставшей недостаточной квалификации, дискриминации по признакам пола, этнической принадлежности, сексуальной ориентации, возраста или инвалидности. Даже в периоды высокого уровня занятости среди структурных безработных сохраняется непропорционально высокая безработица.

3. Циклическая безработица - вызывается спадом, то есть той фазой экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. Спад - это циклическое снижение деловой активности, в результате которого люди теряют рабочие места на тот период, пока вновь не возрастет спрос и не произойдет оживление деловой активности.

4. Безработица ожидания - является результатом жесткости заработной платы и вытекающей отсюда нехватки рабочих мест. В равновесной модели рынка заработная плата изменяется, уравнивая спрос и предложение. Однако в действительности заработная плата не является столь гибкой и иногда застревает на уровне выше равновесного, где предложение труда превышает спрос на него. Фирмам приходится распределять между всеми претендентами недостаточное количество рабочих мест. Поэтому жесткость реальной заработной платы уменьшает показатель вероятности трудоустройства и повышает уровень безработицы.

## **1.3 Уровень и структура безработицы**

В целом уровень безработицы складывается из комплекса решений, которые принимаются и теми, кто предлагает свой труд, и теми, кто предъявляет спрос на него. Очевидно, что все они учитывают и возможные выгоды, и ожидаемые издержки в результате принятия тех или иных решений. Темпы роста и уровня безработицы отражают не только растущую нехватку рабочих мест, но и изменения в оценке ожидаемых выгод и издержек, с которыми связаны поиски работы. Как издержки согласия на работу, так и издержки отказа от нее для разных людей различны в зависимости от таких факторов, как пол, возраст, стаж, квалификация, принадлежность к тем или иным профессионально-должностным группам, источники дохода, не связанные с основной работой.

Вместе с тем, растет численность незарегистрированных безработных, которые не считают необходимым обращаться в службу занятости и подчас находят

альтернативные источники существования. Это свидетельствует о росте видов деятельности, не учитываемых государственной статистикой, и требует усиления контроля со стороны органов управления.

Характеристики и поведение зарегистрированных и незарегистрированных безработных, как показал анализ, во многом сходны, но есть и различия. Те и другие близки по возрастным категориям, (средний возраст 30 - 39 лет). Мало чем отличаются они и по продолжительности занятости и длительности поиска работы, по отраслевой принадлежности и профессионально-должностным группам, по обстоятельствам незанятости.

Однако между ними проявляется существенное различие по полу. Если среди зарегистрированных безработных всего 10% мужчин и 90% женщин, то среди незарегистрированных - 56,6% мужчин и 43,4% женщин. Имеется и некоторое различие между ними и по образованию. Так, среди зарегистрированных безработных 1/3 - с высшим образованием, 1/4 - со средним специальным, свыше 1/3 - со средним общим образованием; среди незарегистрированных - 1/4, 1/3, 2/5 соответственно. Очевидно, что образовательный уровень зарегистрированных безработных несколько выше, чем незарегистрированных.

Что касается средств к существованию, то 2/3 тех и других являются иждивенцами. Около 5% среди зарегистрированных и 10% среди незарегистрированных безработных имеют средства к существованию в виде дополнительной работы, 2/3 являются иждивенцами, остальные располагают иными средствами.

Материальные трудности в большей мере испытывают 2/3 и в средней - 1/3 в обеих группах (не испытывают трудностей всего 2,9% зарегистрированных и 6,1% незарегистрированных безработных).

Группа прочих обращает на себя внимание пассивностью своего экономического поведения. 2/3 из них высвобождаются из отраслей материального производства, 1/3 - из непромышленных отраслей. Они довольно равномерно представляют все профессионально-должностные группы, занятые в народном хозяйстве. Их характерная особенность состоит в том, что они практически не занимаются поисками работы.

Анализ показывает наличие некоторого контингента безработных, которые не имеют квалификации, либо утратили ее в силу длительной безработицы. При неблагоприятном стечении обстоятельств и недостаточной активности службы занятости многие из них могут пополнить маргинальные слои общества. В

отношении этих лиц необходимы разработка и реализация программы, содержащей целенаправленные и систематические меры по их социальной реабилитации.

По данным обследования, уровень зарегистрированной безработицы по отношению к населению в трудоспособном возрасте, составляет 1,5%, а уровень незарегистрированной безработицы - 5,5%.

Оказалось возможным рассчитать значение скрытой безработицы за счет использования неполного рабочего времени на основной работе. Исходя из того, что полную занятость имели 93,6% респондентов при средней продолжительности рабочей недели 40 часов, а неполную занятость 6,4% при средней продолжительности рабочей недели 27 часов, рассчитываем уровень скрытой безработицы, равный 2,1% ( $(40-27)/40 * 6,4\%$ ) по отношению к трудоспособным в трудоспособном возрасте.

Полученные данные позволяют сделать вывод, что общий уровень безработицы, выявленный социологическими методами, на конец 2006 года составил 9,1% (+1,2%) по отношению к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте. Это значение включает уровень зарегистрированной безработицы, составляющий 1,5%; уровень незарегистрированной безработицы, составляющий 5,5%; уровень скрытой безработицы, равный 2,1%.

Данные результаты, полученные по выборочной совокупности, с вероятностью 95% в пределах указанной погрешности можно распространить на генеральную совокупность - население в возрасте от 15 до 70 лет. Общий показатель реальной безработицы, имеющий трехкомпонентную структуру, позволяет оценить уровень и содержание феномена безработицы и выработать меры по воздействию на те или другие тенденции в изменении ее уровня и структуры.

Данный принцип воспроизведения структуры незанятого населения генеральной совокупности применим к выборочным обследованиям домохозяйств регионов и республики в целом, которые должны стать важным компонентом разрабатываемых социальных программ.

## **2. Структура и сущность рынка труда**

## 2.1. Основы современных теорий рынка труда

В рыночном хозяйстве движение работников-собственников своей рабочей силы относительно рабочих мест опосредуется рынком труда. На нём осуществляется купля-продажа рабочей силы. Рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, который за счёт взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение относительно рабочих мест экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально - квалификационных разрезах. На рынке труда складываются отношения между работодателями и наёмными 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-трудоустроителей во многом под влиянием западных учёных получила распространение точка зрения, что всё экономическое активное население (занятые плюс безработные) являются участниками рынка труда.

Данный подход не делает различий между такими специфическими сферами деятельности, как производство и обращение. Это существенно искажает процесс воспроизводства рабочей силы и характер присущих ему внутренних взаимосвязей. Расширение границ рынка сводит на нет само воспроизводство.

Такая позиция не последовательна и в трактовке рынка труда как элемента сферы обращения. На рынке объект находится в процессе обмена, то есть смены формы стоимости (товарная - способность человека к труду - обменивается на денежную - заработную плату). Однако этот обмен отнюдь не исчерпывает сферу обращения. За пределами рынка протекают некоторые процессы, хотя и относящиеся к ней, но имеющие вне рыночный характер. Они присущи обращению как обычных товаров, так рабочей силы.

В большинстве стран Западной Европы на протяжении последних столетий существовала тенденция уменьшения прямого государственного регулирования экономики страны, что в конечном счете привело к появлению системы «конкурентного капитализма» или «свободного частного предпринимательства».

Однако с конца XIX века начинает набирать силу обратный процесс, заключающийся в расширении на качественно новой основе экономических



функций государства. И в настоящее время существует «смешанная» система свободного предпринимательства, которая контролируется экономически со стороны как общества, так и частных институтов.

К анализу ситуации на рынке труда можно применить формулу Коуза: положительные и отрицательные побочные результаты не требуют государственного вмешательства тогда, когда четко определены права собственности, вовлечено небольшое число людей и стоимость сделки не слишком мала. При этом побочные эффекты - это издержки третьей стороны, не участвующей в сделке.

Купля - продажа рабочей силы в отличие от других товаров не сопровождается сменой её 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 остаётся 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. Имеется в виду, что в соответствии с изменениями жизненных стандартов принятые нормы оплаты, продолжительности и интенсивности труда, соотношения времени труда и отдыха и т.д.. 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).

Иными словами, контракт о найме оформляет акт купли - продажу рабочей силы. Дальнейшие же корректировки условий найма, носят внерыночный характер, хотя и протекают в сфере обращения. Это снимает вопрос о так называемом "внутрифирменном рынке труда", под которым его сторонники понимают отношения между работодателями и работниками предприятий и организаций.

Сторонники расширенной концепции рынка труда не учитывают, двух вопросов:

1. зачем прибывать на рынке труда людям, уже вошедшим в контакт с работодателями, совершившим акт купли - продажи рабочей силы,

удовлетворённым своим рабочим местом и соответствующим требованиям работодателя?

2. в чём экономический смысл рассмотрения всего экономически активного населения как пребывающего на рынке труда?

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, обретая 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 её 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. Признавая наличие тесных взаимосвязей между этими рынками, считаем, что такая позиция вряд ли заслуживает поддержки. Дело в том, что её сторонники не учитывают экономической спецификации субъектов обоих рынков. Субъектами рынка труда являются как наёмные работники, так и работодатели. На рынке труда сходятся и те, и другие, совершая куплю – продажу рабочей силы и заключая договора найма.

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.

Наёмные 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, сделаем вывод о том, что рынок труда представляет собой экономическую систему. Так из кого же состоит та часть экономически активного населения, которое действительно остаётся на рынке труда? Прежде всего из тех, кто будучи незанятым, ищет рабочие места, затем из тех, кто хоть и имеет занятие, но неудовлетворён 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 развёрнутом 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 её новых качеств.

## **2.2 Структуризация современного рынка труда в России**

Теоретический анализ рынка труда приводит к мысли о возможности и необходимости достижения равновесной цены.

Однако на практике, 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:

1. Предложение рабочей силы не может быть резко сокращено или увеличено вслед за спросом, оно обладает гораздо меньшей эластичностью по сравнению со спросом;
2. Колебание цены труда могут происходить в определённых 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;

3. 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;

4. 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. В целом же, оценивая российский рынок труда с точки зрения равновесного подхода, необходимо отметить: его рациональное зерно применительно к сложившимся на данном рынке условиям, по моему мнению, состоит в том, что безработица здесь не как случайное или, наоборот, искусственно созданное явление, а происходит из-за определённых 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.

Рассмотрим теперь некоторые особенности структуризации российского рынка труда.

В некоторых исследованиях рынка труда делается акцент на мобильность работников и её направлениях. Так, в российской научной литературе распространено деление рынка труда на внешний (перемещение рабочей 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 экономической 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 развившихся на российской почве. Скрытый рынок труда включает две группы явлений – потенциальную (скрытую) безработицу и неформальную занятость, исследование которых сейчас весьма перспективно.

Среди концептуальных представлений о рынке труда, имевших хождение в России в первой половине 90-х годов, необходимо отметить представление о “гибком рынке труда”. Рядом специалистов высказывалось мнение, что российское законодательство и другие институты должны меняться таким образом, чтобы предоставить гарантии занятости только высококвалифицированным кадровым работникам, обеспечивая свободное высвобождение и перелив прочих категорий работников в ходе структурных изменений в экономике. Реального внедрения данной концепции в структуру формальных институтов российского рынка труда не произошло. Но в качестве своеобразных неформальных, в том числе не законных, элементов “гибкости” можно рассматривать систему неполной занятости, когда миллионы в целом по

России находятся в отпусках или на режимах неполного рабочего времени по инициативе администрации. Невыплаты заработной платы на многих предприятиях носят выборочный характер, что также является проявлением своеобразной вынужденной “гибкости” в период кризиса.

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 её 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 идёт 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”.

Таким образом, российский рынок труда представляет собой сложно структурированную систему, сложившуюся как под влиянием инерции прежней планово – централизованной организации труда, так и под влиянием экономического кризиса и процессов преобразования хозяйства. Траектория будущего развития этого рынка будет сочетать поэтапное приближение к образцам развитых стран в сочетании с российской спецификой и национальными трудовыми традициями. 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.

## **2.3. Виды безработицы**

В настоящее время существует два вида безработицы – естественная и вынужденная. К естественной безработице относятся те формы, которые не устранимы и сопутствуют долговременному равновесию рынка рабочей силы, а к вынужденной – формы, существующие помимо естественных и повышающие общий уровень безработицы.

Естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способный достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных им потребностей производства.

Существует и иной подход, когда в естественную безработицу включаются фрикционную, институциональную и добровольную.

Когда безработица превышает естественную, то это свидетельствует о наличии вынужденной. Кроме вышеперечисленных, имеют место следующие виды

безработицы.

Институциональная безработица - произведена правовыми нормами, устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на её спрос и предложение. Так, чрезмерные социальные выплаты вызывают снижение предложение труда, способствуют увеличению уровня безработицы. Более того, чем выше размер пособий, тем длительнее поиск нового рабочего места и продолжительность безработицы.

Институциональная безработица может быть вызвана введением гарантированного минимума заработной платы.

Иногда институциональная безработица провоцирует несовершенство налоговой системы. Слишком высокие ставки подоходного налогообложения, сокращая доходы, делают их сопоставимыми с суммами выплат по социальным программам. Тогда ограничивается предложение рабочей силы и удлиняются сроки безработицы.

Рынок рабочей силы инерционен и, судя по практике, не способен перестраиваться с той скоростью, что и производство. Структура профессий, уровни квалификаций и иные характеристики рынка труда меняются сравнительно медленно, в результате чего появляется особая разновидность институциональной безработицы. Безработицу, возникающую из-за несовершенства информации о свободных рабочих местах также следует считать институциональной.

Технологическая безработица особенно заметна в странах, где НТП сочетается с высоким уровнем доходов. Такая комбинация делает сокращение рабочих мест экономически эффективным, превращает его в постоянное явление.

Технологические нововведения делают ненадёжными даже рабочие места, сосредоточенные даже в новейших отраслях экономики. Компьютерные технологии радикально меняют само понятие "рабочее место". Например, распространение персональных компьютеров, подключённых в интегрированные коммуникационные сети, ведёт к увеличению домашней занятости.

Региональная безработица формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально - психологических факторов, которые непреодолимы с помощью одних только средств экономической политики. Судя по мировой практике, местным органам государственной власти тоже не по силам справиться с этой проблемой, которую обычно приходится решать на основе

общегосударственных целевых программ.

Скрытая безработица характерна в основном для стран с глубокими деформациями рыночных механизмов. Например, отсутствие стимулов к труду ведёт к низкой производительности труда, когда работу одного человека выполняют двое. Это свидетельствует, что одно рабочее место лишнее, а уровень скрытой безработицы достиг 50%. Скрытую безработицу пополняют люди, которые трудятся не полный рабочий день или неделю, а так же те, кто отчаялись найти рабочие места и, утратив права на получение пособий, отказались регистрироваться на бирже труда.

Безработица, порождая у “лишних” людей синдром ненужности, среди прочих факторов, ведёт к росту преступности, социальной опущенности, создавая трагедию личности и общества в целом.

Безработица в нашем обществе отражает динамические процессы, оценить её без исследований специфических характеристик невозможно. Полную картину безработицы может дать совокупность абсолютных и относительных показателей, наиболее важным из которых является уровень безработицы. В практике нашей страны коэффициент рассчитывается как отношение числа безработных, зарегистрированных на данную дату службой занятости, к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

## **Заключение**

Возникновение безработицы в России связано с развитием рыночных отношений и, прежде всего, рынка труда. В качестве материальной предпосылки безработицы выступают спад производства и структурные преобразования в экономике. Масштабы безработицы оцениваются по ряду критериев: регистрация безработных в службе занятости; незанятость и активный поиск работы независимо от факта регистрации ; отсутствие работы, независимо от наличия официального статуса занятости (в случае отпусков и неполного рабочего дня по инициативе нанимателя). Показательно, что в нашей стране безработица измеряется не с помощью обследования, а количеством безработных, зарегистрированных государственной службой занятости. Опыт прибалтийских стран свидетельствует, что такое прямое измерение приводит к недооценке действительного уровня



безработицы, поскольку из-за низких пособий по безработице, люди не спешат регистрироваться. Если западные страны обеспокоены щедростью социальных пособий по безработице, что может снижать стимулы к поиску нового рабочего места и увеличивает продолжительность безработицы, то в России нищенские пособия способствуют сохранению невысокого официального уровня безработицы. Таким образом, низкий уровень безработицы в большей мере связан с действующей системой регистрации безработицы, чрезвычайно низким пособием по безработице, ограниченными возможностями переподготовки безработных и низкой вероятностью последующего трудоустройства, предложением, как правило, низкооплачиваемых рабочих мест, которое сдерживает поступление квалифицированной рабочей силы на рынок труда. Очевидно, чем более оперативный и кратковременный характер носит та или иная проблема занятости, тем выше вероятность использования прямого административного воздействия. Поскольку решение вопроса о наличии избыточной занятости в отечественной экономике является приоритетным, именно меры по ее снижению должны учитываться при разработке концепции регулирования экономических отношений занятости. Эта концепция должна включать:

макроэкономическое регулирование, создающее общую среду, содействующую эффективной занятости (инвестиционная, структурная политика, разгосударствление и приватизация, создание благоприятных условий для мелкого бизнеса) и улучшению качественных характеристик человеческого капитала; государственную политику занятости, воздействующую на формы, структуру, уровень занятости и безработицы административными, правовыми, финансово – кредитными методами; регулирование занятости на предприятиях за счет активизации действий кадровых служб предприятий в направлении создания внутренних рынков труда, их сотрудничества с региональными центрами занятости; регулирование отношений занятости с помощью общественных организаций субъектов этих отношений.

Главными стратегическими целями регулирования занятости должны быть повышение экономической и социальной эффективности занятости за счет изменения ее структуры, форм, создание условий для развития человеческого капитала страны, совершенствование экономических отношений занятости. Для этого необходимо снижать уровень избыточной занятости на предприятиях, гибко перераспределять высвобождаемых работников в другие отрасли и виды занятости. Эффективному проведению подобных мероприятий будет способствовать активное взаимодействие работников отделов кадров предприятий

и региональных центров занятости населения. Нельзя сказать, что в настоящее время такого взаимодействия нет. Но оно существует в виде разовых, единовременных мероприятий, которые инициируются лишь государственной службой занятости, хотя задача снижения уровня избыточной занятости – это в первую очередь проблема предприятия. Поэтому речь должна идти о создании активных кадровых служб предприятий, внесении необходимых изменений и дополнений в должностные инструкции их сотрудников, а также об организации обучения и подготовки работников для таких кадровых служб. Забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития рыночной экономики, структурной перестройки производства, формирования

## **Список литературы**

1. Абакумов Н. Н. Безработица и самозанятость.
2. А.С.Булатов «Экономическая теория» Экономист, М.,2003.
3. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования // Вопросы экономики. -1996.-№1.-С.76-81.
4. Иохин В.Я. Экономическая теория - М.: Юристъ, 2000.
5. Кашепов А. М. Проблемы предотвращения массовой безработицы в России // Вопросы экономики.-1999.-№5.-С.53-58.
6. Казанцев Б. Н. Проблемы занятости населения // Экономика и жизнь.-2002.-№5.-С.78-82.
7. Любимов Л. Л.,Раннеева Н. А. Основы экономических знаний. - М., 2001.
8. Рощин С.Ю., Разумов Т.О. «Экономика труда» учебное пособие. Москва:ИНФРА 2000.