

Регулирование рынка труда

План:

- 1) Определение, сущность и структура
- 2) Механизм функционирования рынка труда
- 3) Механизм саморегулирования рынка труда
- 4) Государственное регулирование рынка труда на примере стран ЕС, США и России
- 5) Сущность, виды и формы занятости и безработицы

Определение, сущность и структура

В общем экономическом смысле рынок представляет собой систему экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг. Рынок можно рассматривать как экономическое, так и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Рынок воспринимается нами как механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Среди рынков одно из первых и значимых мест отводится рынку труда, являющийся основой рыночных отношений в любом обществе, поскольку управление экономикой предполагает, прежде всего, управление трудовой деятельностью или регулированием рынка труда. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики. Он выполняет функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости.

Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица - как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом.

Считалось, что поступательное развитие советской экономики дает неограниченные возможности для полной занятости в общественном производстве, и задача состоит лишь в том, чтобы вовлечь в него все трудоспособное население страны по определенному принципу.

Переход к рынку заострил проблемы занятости в нашей стране и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности. В результате произошло неизбежное высвобождение работников с предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям и пополнение ими уже и без того многочисленной армии безработных.

Однако, несмотря на почти двадцатилетний период рыночных преобразований в России, до сих пор существует множество нерешённых проблем в функционировании и регулировании рынка труда: сокращение внимания к подготовке молодых специалистов всех уровней, утрата связи производства и профессионального образования во всех сферах экономики, быстрый рост безработицы в условиях финансового кризиса .

- **Рынок труда** - это сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.
- **Рынок труда** - это совокупность экономических и юридических процедур, которые позволяют людям обменивать свои трудовые услуги на заработную плату и другие выгоды, которые фирмы согласны им предоставить в обмен на эти услуги.
- **Рынок труда** - это сфера контактов между продавцами и покупателями, трудовых услуг, в результате устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда. Он включает широкий спектр трудовых отношений. Благодаря рынку труда большинство работающего населения получает работу и доходы.

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Рынок труда возможен только при условии, что рабочий является собственником своей способности к труду. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы,

определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д.

Рынок труда отражает

- основные тенденции в динамике занятости населения страны, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда,
- мобильность рабочей силы,
- масштабы и динамику безработицы.

Рынок труда состоит из ряда элементов:

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

**ОСНОВНЫМИ
КОМПОНЕНТАМИ
РЫНКА ТРУДА
ЯВЛЯЮТСЯ:**

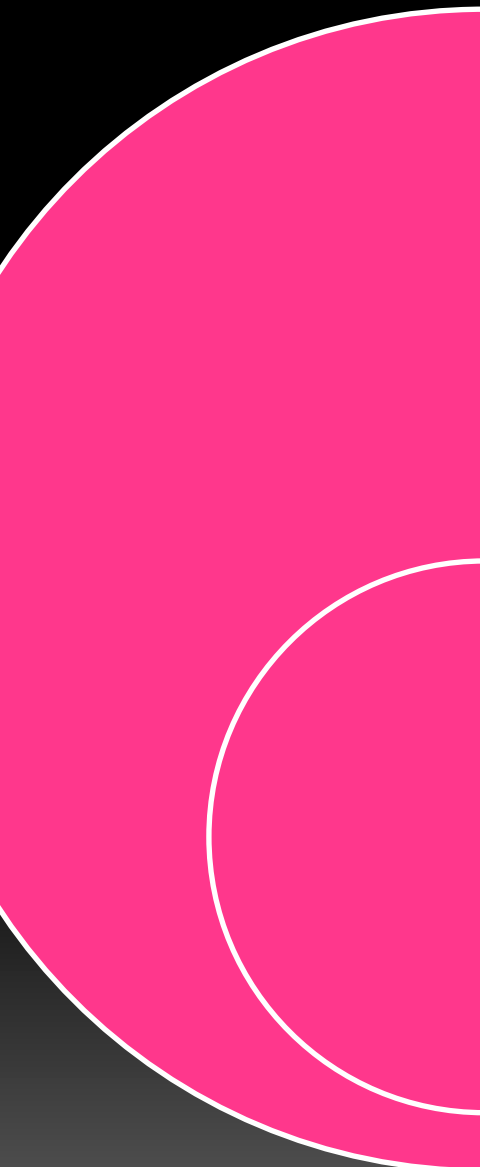
- ◎ спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы;
- ◎ стоимость рабочей силы;
- ◎ цена рабочей силы;
- ◎ конкуренция между работодателями и работополучателями, работодателями и наемными работниками.

Субъектами рынка труда выступают:

- **работодатели и их представители (союзы);**
- **работники и их представители (профсоюзы);**
- **государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости**

Рынок труда имеет свою структуру:

- **спрос на труд,**
- **предложение труда,**
- **цена труда,**
- **конкуренция.**



На рынке труда под спросом понимают потребность в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

Спрос на труд определяется

размерами заработной платы;

характером профессии;

уровнем квалификации,

опытом работы по специальности;

характеристиками рабочего места, в особенности условиями труда, его интенсивностью.

Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции.

Предложение
труда
определяется
прежде всего
демографическими
факторами:

уровнем
рождаемости и
вообще темпами
прироста
населения,

долей
трудоспособного
населения и
показателями его
прироста,

половозрастной
структурой
населения

Труд работника имеет свою цену, которая выражается заработной платой. На стоимость труда влияют некоторые факторы.

К факторам, которые обуславливают понижение стоимости труда, относится рост производительности общественного труда, так как с ним связано снижение стоимости средств существования.

К факторам, вызывающим повышение стоимости труда, следует отнести



рост
квалификации
наемных
работников,

расширение
потребностей
в новых
товарах и
услугах их
семей.

- Конкуренция представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов на рынке труда и возможность для них беспрепятственно входить на рынок труда и покидать его.

Механизм функционирования рынка труда

Важнейшей составляющей рынка труда является механизм его функционирования.

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

1. Неотделимость прав собственности на товар -- рабочую силу от владельца. На рынке труда продается и покупается не сам труд, а услуги труда, поэтому покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определенного времени.
2. Значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы, что накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.

3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.).
4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т. д.

5. Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного товара. Первый обмен начинается и сфере обращения товара -- рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй -- начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.
6. Значимость для работника неденежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможности продвижения по службе и т.д.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила,

- регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка,
- четко определяющие их права,
- создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений,
- предусматривающие социальное страхование на случай потери работы и т.д.

- Такие нормы определены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, в генеральном, региональных и отраслевых соглашениях, в коллективных договорах предприятий.

Конъюнктура рынка труда - это соотношение спроса и предложения рабочей силы. Она может быть трех типов:

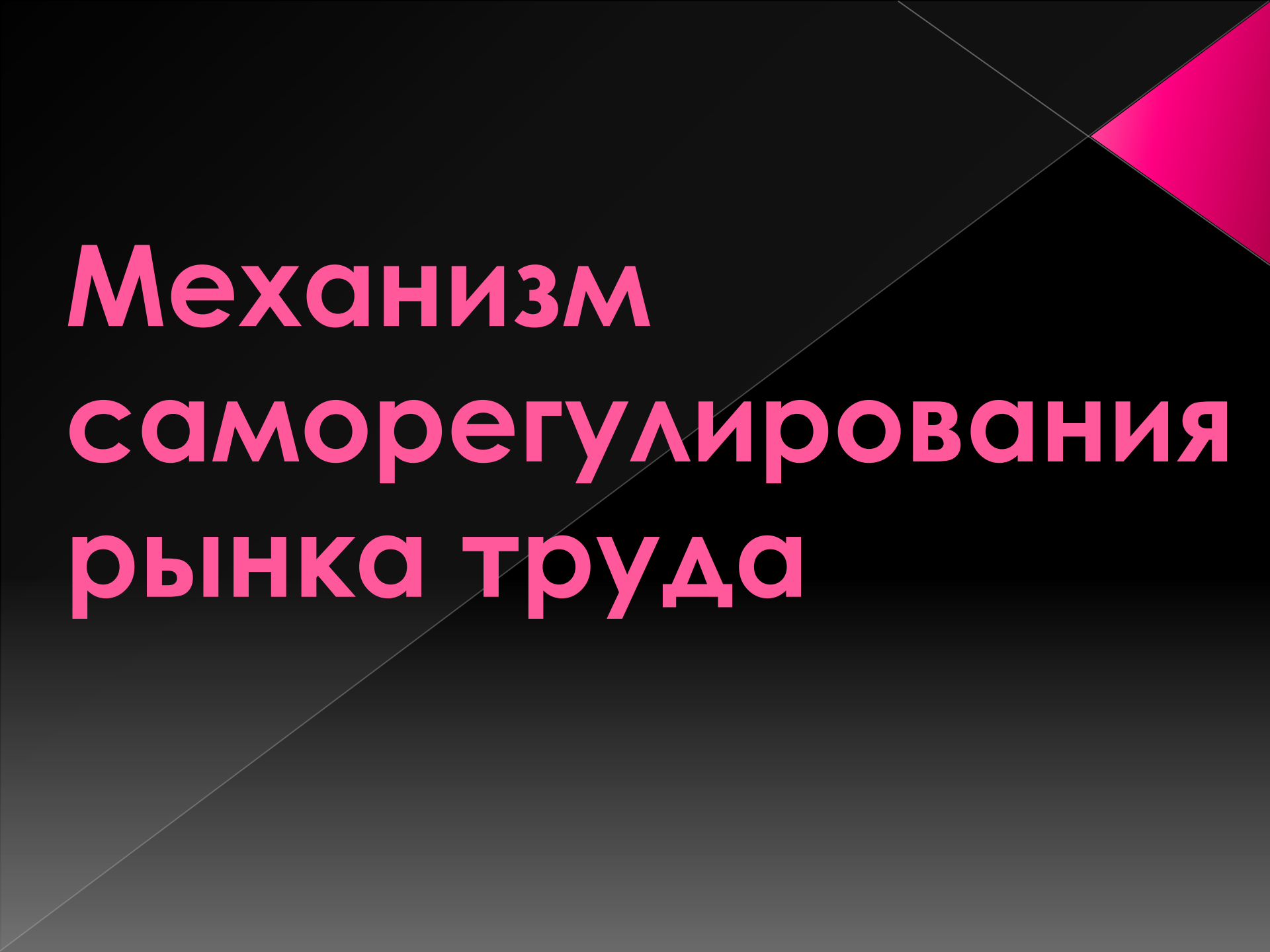
- ❖ трудодефицитной, то есть, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;
- ❖ трудоизбыточной, то есть, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;
- ❖ равновесной, то есть, когда спрос на рабочую силу соответствует ее предложению.

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

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

Функции рынка труда:

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



Механизм саморегулирования рынка труда

Основными рычагами саморегулирования рынка труда являются цена труда, соотношение платежеспособного спроса на него и его предложение и конкуренция.

На рынке труда общепринято считать, что ценой труда является заработная плата. Она привлекает на рынок труда часть населения, которая не имеет других источников доходов.

Высокий уровень заработной платы увеличивает предложение труда во всех составляющих рынка труда: расширяет потенциальный и циркулирующий, а на корпоративном повышается оплата труда за рост его продолжительности и эффективности. Рост общего уровня реальной оплаты труда повышает общий уровень жизни работоспособных наемных работников. Увеличиваются налоговые поступления от заработной платы, страховые взносы и отчисления в различные бюджетные и внебюджетные фонды, что способствует расширению возможности социальной защищенности населения. В настоящий момент, опыт развитых стран показывает нам, что в значительной степени благосостояние населения связано с высоким уровнем заработной платы на рынке труда.

- В механизме саморегулирования рынка труда важную роль занимает прибыль частного предпринимателя, который является покупателем на рынке труда. Вполне естественно его стремление получить из наемного труда максимальную выгоду при минимальных затратах. Эта выгода находит отражение в размерах нормы прибыли, которая показывает размеры дохода по отношению к затратам предпринимателей на производство товаров и услуг.
- Предприниматель будет стремиться туда, где он будет получать более высокую норму прибыли, и покидать сферы, где она ниже. В любом случае, предприниматель создавая новую или расширяя старую фирму, вовлекает в рынок труда новых работников, при этом увеличивая его масштабы. Соответственно, стремясь уменьшить затраты на найм рабочей силы, он осваивая новые технологии для производства, совершенствует организацию труда, следовательно с учетом повышенных требований усложняется система образования (то есть создается потенциальный рынок труда).

На данный момент в связи с тем что, у компаний, желающих приобрести уникальных специалистов, от которых зависит их рост, будет один единственный путь развития: меньше обращать внимание на границы, будь то профессиональные, иерархические или географические.

Таким образом, механизм саморегулирования рынка труда приводит его к такому состоянию, когда рост общего уровня безработицы в стране пересекается с ростом удельного веса резерва производственных мощностей.

При экономическом подъеме резервные рабочие места, создаваемые на предприятиях за счет внедрения модернизированных и инновационных технологий, поглощают значительную часть безработных, существующих на рынке труда, но это порождает инфляцию, съедает рост доходов наемных работников за счет быстрой потери деньгами покупательной способности. Все меры по сдерживанию инфляции в конечном итоге ведут к росту безработицы.

Государственное регулирование рынка труда

Главными целями государственного регулирования рынка труда является:

- обеспечение полной занятости трудоспособного населения, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении естественного уровня безработицы, определяемого размерами ее фрикционной. Термин фрикционная безработица используют экономисты, в отношении работников которые ищут работу или ждут получение работы в ближайшем будущем (она связана с поиском или ожиданием работы) и структурной. Экономисты используют термин структурной безработицы в значении “составной” форм;
- создание гибкого рынка труда, который может быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития современной экономики, сохраняя управляемость и стабильность. Эта гибкость по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников, продиктованных этапами развития экономики, как в стабильном так и в кризисном её облики, на условиях: неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Желающий и способный трудиться должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям и специализации.

Государственная политика на современном рынке труда осуществляется в двух основных направлениях:

- активной (то есть создание новых рабочих мест отвечающих запросом развития всех секторов экономики и модернизаций средств производства, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников)
- пассивной (то есть поддержка безработных путем выплаты государственных пособий).

Проведение активной политики, направленной на достижение полной занятости, является в развитых странах с социально-ориентированной рыночной экономикой первоочередным направлением государственной политики на рынке труда. К основным мерам этой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации структурно безработных;
- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах;
- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важным методом обеспечения занятости населения;
- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения - молодежи, инвалидам;
- содействие, в случае необходимости, перемене места жительства для получения работы;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости, решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;
- создание рабочих мест в государственном секторе - в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений;
- организация общественных работ.

Большинство зарубежных стран формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости в постоянно изменяющихся условиях экономики. Поэтому для России, являющейся активным участником мирового экономического сообщества, важной задачей становится изучение опыта развитых стран в данной области. В частности, опять европейских государств, которые применяют как традиционные, сложившихся в течение всей истории развития рыночной экономики, так и совершенно новые подходы к пониманию, оценке перспектив и разработке политики государственного регулирования рынка труда.

Европейские страны отличаются значительным разнообразием в подходах к регулированию сферы занятости и рынка труда. Например во Франции, Германии и Скандинавских странах действует достаточно жесткое трудовое законодательство, которое строго регламентирует взаимоотношения между работодателями и наемными работниками в вопросах найма, увольнения и условий труда. Активную роль на рынке труда играют профсоюзы, использующие различные меры отстаивания своей позиции в защите прав профсоюзов и трудящихся на предмет их занятости, используя при этом такие инструменты как принятия отраслевых коллективных соглашений до забастовок, проведение которых разрешено законом

Например, в Германии профсоюзы напрямую участвуют в управлении различными предприятиями, когда в состав совета директоров компании или других органов принимающих решения, входят представители профсоюзной организации в количестве, необходимом для принятия или отклонения тех или иных решений. Система социального страхования является весьма развитой и обеспечивает претворение в жизнь государственных гарантий в отношении граждан, которые остались без работы, пенсионеров, инвалидов, матерей и так далее. В развитых странах существуют полноценные системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан.

Страны Северной Европы Швеция, Финляндия, Норвегия отличаются созданием более широкой системы социальной поддержки для всего населения, финансируемой за счет бюджетных средств и доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов. Цель этой системы состоит в том, чтобы практически устранить неравенство и несправедливость на основе равного доступа к социальным благам. Активная политика государства в области занятости в этих странах, делает основной упор на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных.

Политика занятости в ЭТИХ странах включает в себя четыре ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТА:

- 1) Ограничительную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;
- 2) Политику солидарности в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;
- 3) Стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переобучению кадров;
- 4) Селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

В последние годы формирование стратегии занятости в Евросоюзе происходит на основе учета важнейших факторов, оказывающих исключительное влияние на сферу занятости, - это глобализация, старение населения, присоединение новых государств.

В настоящее время можно выделить несколько направлений, определяющих пути решения проблем в области рынка труда в странах ЕС и составляющих главные аспекты современной политики занятости:

- увеличение численности экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (изменение законодательства, регулирующего использование труда этих категорий населения, стимулирование гибкой занятости);
- увеличение продолжительности активной трудовой жизни за счет стимулирования более раннего выхода молодежи на рынок труда, а также удержания людей старших возрастов в сфере занятости (снижение пенсионного возраста, отказ от досрочного вывода на пенсию, гибкие формы занятости и другие);
- стимулирование безработных к выходу на рынок труда за счет изменения системы социального страхования, в том числе страхования по безработице;
- повышение мобильности рабочей силы внутри Евросоюза за счет изменения миграционной политики и ее ориентации на обеспечение свободы перемещений между странами ЕС и другие.

ОСОБОГО ВНИМАНИЯ ЗАСЛУЖИВАЕТ ТОЧКА ЗРЕНИЯ, СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОСНОВУ СОВРЕМЕННОЙ СТРАТЕГИИ ЗАНЯТОСТИ В СТРАНАХ ЕС, ОПРЕДЕЛЯЕМАЯ ТЕРМИНОМ "FLEXICURITY", ПОД КОТОРЫМ СЛЕДУЕТ ПОНИМАТЬ ПОЛИТИКУ, НАПРАВЛЕННУЮ НА УСИЛЕНИЕ ГИБКОСТИ РЫНКОВ ТРУДА, ГИБКОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, С ОДНОЙ СТОРОНЫ, И ГАРАНТИЙ ЗАНЯТОСТИ И ДОХОДОВ - С ДРУГОЙ, А ТАКЖЕ ГИБКОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ. ПРИ РАЗРАБОТКЕ СТРАТЕГИИ ГИБКОСТИ БЫЛА ВЗЯТА ЗА ОСНОВУ ДАТСКАЯ МОДЕЛЬ, ВВЕДЕНИЕ КОТОРОЙ В 1993 Г. ПРИВЕЛО К СНИЖЕНИЮ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ В ЭТОЙ СТРАНЕ С 12 ДО 5%, ПРИ ЭТОМ РОСТ НОМИНАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОСТАВИЛ ОТ 3 ДО 5% В ГОД.

Таким образом, в развитых странах Европы осуществляется активная политика занятости, существуют усовершенствованные институты рынка труда, а также систематизированный подход к профессиональной подготовки населения и социального страхования, адаптированные к рынку труда.

Для американской государственной системы регулирования рынка труда характерно использование разнообразных способов организации взаимодействия рынка профессионального образования и рынка труда. На протяжении 10 лет в США действует федеральная правительственная программа «Technical Preparation for a World-Class Work Force», с целью реализации которой был создан Консорциум «Tech prep» для профессиональной подготовки по рабочим профессиям. В рамках федеральной программы реализуется масштабная PR-кампания для формирования позитивного имиджа рабочих, дефицит которых в США усиливается (профессии плотника, бетонщика, настильщика полов, строителя и др.).

Существует еще одна программа, уже регионального уровня (штат Миссури), называется «Работа в Сент-Люисе». Она объединяет профсоюзы, работодателей и рабочих, которые вместе разрабатывают обновленные профессиональные квалификации по рабочим профессиям и организуют обучение по ним молодого поколения и трудовых мигрантов из других стран. Программа того же штата «Рабочее профилирование» объединяет профессиональные школы и работодателей, а также общеобразовательные школы. Важно отметить, что учащийся может брать кредит на производстве для того, чтобы обучиться профессии. Все перечисленные программы объединяет то, что они работают через партнерство всех заинтересованных сторон, а также высокий уровень институционализации взаимодействия.

В нашей стране дела обстоят следующим образом: 16 февраля 2007 г. Правительство РФ приняло Концепцию развития рынка труда на 2007-2010 гг. Основные направления развития, обозначены данной концепцией, а именно: государственное вмешательство охватывает все новые сферы жизни общества, и в том числе рынок труда.

Разработанная Министерством здравоохранения и социального развития концепция развития рынка труда призвана помочь преодолеть нарастающий кризис на рынке труда и создать условия для притока квалифицированной рабочей силы в ключевые сектора экономики.

Принимаемые Правительством меры направлены скорее на решение тех проблем, которые возникают здесь и сейчас, а не на реализацию четкой концепции развития рынка труда, рассчитанной на долгосрочную перспективу.

Принципы работы российской службы занятости соответствуют международным стандартам. Так, согласно закону «О занятости населения в РФ», «государство гарантирует гражданам... бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве» (ст.12 п.1), а «служба занятости обязана... информировать обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к гражданам, желающим приобрести ту или иную профессию; оказывать помощь гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников» (ст.26 п.1).



Сущность, виды и формы занятости и безработицы

Безработица может определяться как незанятость экономически активного населения в хозяйственной деятельности

Также безработица -- это социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не находит себе работу. По определению Международной организации труда (МОТ) -- International Labor Organization (ILO) безработным считается любой, кто на данный момент времени не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней, т.е. только тот человек, который официально зарегистрирован на бирже труда. Численность безработных в каждый конкретный период зависит от цикла и темпов экономического роста, производительности труда, степени соответствия профессионально-квалификационной структуры рабочей силы существующему на нее спросу, конкретной демографической ситуации.

Для оценки безработицы используют такие показатели как:

- Коэффициент занятости (удельный вес самодеятельного взрослого населения, занятого в общественном производстве в общей численности населения страны).
- Уровень безработицы (процент безработных в общей численности рабочей силы).
- Естественная безработица (процент общего количества безработных в численности рабочей силы в период экономической стабильности).

СУЩЕСТВУЕТ НЕСКОЛЬКО ВИДОВ БЕЗРАБОТИЦЫ:

- ◉ Вынужденная (работник не может найти работу, но хочет работать при данном уровне заработной платы) и добровольная (работник не желает работать, например, в условиях понижения заработной платы; усиливается во время экономического бума и снижается при спаде). - Зарегистрированная (незанятое население, ищущее работу и официально взятое на учет). - Маргинальная (безработица менее защищенных слоев населения и социальных низов). - Неустойчивая (появляется из-за временных причин, например при добровольной смене работниками мест работы).
- ◉ Сезонная (зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерными для некоторых отраслей экономики).
- ◉ Структурная (обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест).
- ◉ Технологическая (безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства, в результате часть рабочей силы становится либо излишней, либо нуждается в более высоком уровне квалификации).

Важное место в структуре рынка труда занимает занятость. В работе В. Гимпельсона кандидат экономических наук, директор ЦеТИ ГУ-ВШЭи Р. Капелюшникова доктор экономических наук, заместитель директора ЦеТИ ГУ-ВШЭ “Нестандартная занятость и российский рынок труда” определены понятия «стандартной» и «нестандартной» занятости: «Стандартной» обычно считается занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации, под непосредственным руководством работодателя или назначенных им менеджеров. В большинстве развитых стран такой «стандарт» так или иначе закреплен законодательно. И наоборот, все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта, включая самозанятость, могут рассматриваться как «нестандартные»

Технологический прогресс и инновации, создали спрос на мобильных работников, способных работать в нестандартных условиях. При наличие компьютера и современных средств связи а также высокоскоростного доступа в Интернет позволяют выполнять многие работы не находясь на рабочем месте, массовый выход на рынок труда замужних женщин, пенсионеров и студентов. В следствии этого заинтересованность в работниках с полным рабочим днем, пожизненным наймом стали ослабевать даже на крупных производствах. Это способствовало продвижению “нестандартной” занятости на рынке труда.

В данной работе В. Гимпельсон и Р. Капелюшников разделили нестандартную занятость на формы:

- непостоянную (временную) занятость. Непостоянно занятые работники считаются те, которые заключили трудовые контракты на определенный срок или на выполнение определенного объема работы, а также имеющих сезонную, случайную или разовую работу;
- неполную занятость. К не полностью занятым относят работники, продолжительность рабочего времени которых меньше нормальной величины (30 - 35 рабочих часов в неделю) или те, кто имеет трудовые контракты на неполное рабочее время;
- недозанятость. Работники, которые трудятся меньше обычного времени по не зависящим от них причинам (отпуска по инициативе работодателей, вынужденные переводы на сокращенный график работы, отсутствие клиентов или заказов)
- сверхзанятость. Работники, продолжительность рабочего времени которых больше определенной пороговой величины (свыше 40 рабочих часов в неделю);
- самостоятельную занятость. Работодатели, членов производственных кооперативов;
- неформальную занятость. Занятые индивидуальным (некорпорированным) предпринимательством; занятые по найму у физических лиц; занятые в домашних хозяйствах населения; занятые в формальном секторе на основе устной договоренности;
- занятость в домашних хозяйствах населения. Производители товаров или услуги в домашних условиях либо для продажи на рынке, либо для собственного потребления.

Государственное регулирование проблем занятости и безработицы в Российской Федерации осуществляет Министерство труда и социального развития России, а также его органы на местах - центры и службы занятости (биржи труда).

Проблема занятости населения означает вовлечения людей в трудовую деятельность и удовлетворения их потребности в труде рабочими местами. Добиться того, чтобы полностью было занято все трудоспособное население - просто невозможно. Ведь одни вступают в рабочую силу, другие выходят из ее состава, третьих увольняют с работы или же они сами увольняются, четвертые ищут работу, т.е. происходит активное движение рабочей силы, часть которой на какой-то промежуток времени остается без работы.