В дипломной работе на тему "Проблемы регулирования рынка труда в условиях реформирования экономики (на примере Кемеровской области) были рассмотрены следующие вопросы. В первой главе работы были рассмотрены теоретические основы рынка труда. Во второй главе был проведен анализ социально-экономического положения региона и рассмотрены основные показатели за период 1998-2000гг. Рассмотрены вопросы занятости пищевой промышленности. В третьей главе предложены мероприятия по регулированию рынка труда Кемеровской области.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ . . . . . . . . . 7

1 НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА . . . . 10

1.1 Понятие трудовых ресурсов . . . . . . 10

1.2 Структура и виды рынка труда . . . . . . 14

1.3 Спрос и предложения на рынке труд . . . . . 25

1.4 Регулирование рынка труда в современных условиях . . 35

1.4.1 Государственное регулирование рынка труда . . . 35

1.4.2 Государственная политика в области занятости . . . 42

1.5 Социальное партнерство . . . . . . . 45

2 АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА ПЕРИОД

1998-2000гг. . . . . . . . . . 51

2.1 Социально-экономическое положение региона . . . 51

2.2 Ситуация на рынке труда Кемеровской области . . . 72

2.3 Ситуация в пищевой промышленности . . . . 100

2.3.1 Пищевая промышленность в России . . . 100

2.3.2 Пищевая промышленность в Кемеровской области . . 102

3 НАПРАВЛЕНИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ . . . . . . 109

3.1 Мероприятия на федеральном уровне . . . . 109

3.2 Мероприятия на региональном уровне . . . 114

3.3 Мероприятия направленные на улучшение ситуации в пищевой промышленности . . . . . . . 123

ЗАКЛЮЧЕНИЕ . . . . . . . . . 127

Введение

Одной из коренных социально-экономических проблем современного этапа перехода российской экономики к рыночным отношениям является проблема безработицы. По данным Госкомстата Российской Федерации и федеральной службы занятости, число полностью безработных, зарегистрированных в службе занятости и получивших статус безработного, на 1 июля 2000 г. составило 1,17 млн. или 1,4 % от общей численности экономически активного населения. Следует, однако, иметь в виду, что кроме зарегистрированных, официально признанных безработных, существует контингент лиц наемного труда, не имеющих работы и активно ищущих ее самостоятельно, без помощи Государственной службы занятости.

Особо следует отметить такой социально значимый фактор, как увеличения продолжительности безработицы. В 1995 г., например, 18 % от общего числа зарегистрированных безработных не имели работы в период от 8 месяцев до 1 года, а 14 % - более года. Учитывая весьма серьезные недостатки существующей в России системы учета безработицы, можно предположить о весьма приблизительном отражении статистикой реального положения дел в этой сфере экономической жизни общества. Так вызывают сомнения данные о численности ищущих работу безработных, не зарегистрированных в органах государственной службы занятости; не учитывается скрытая безработица, нет методики ее пересчета в полную безработицу; не подсчитываются фактические размеры безработицы; официальная статистика оперирует только среднемесячными данными.

Безработица оказывает негативное воздействие на все стороны жизни общества – экономику, политику, социальные отношения. Она влечет за собой резкое ухудшение материального положения семей безработных, рост заболеваемости и преступности, обострение социальной напряженности в обществе. В силу этого проблема безработицы в России приобретает исключительную актуальность и требует самого пристального внимания российской экономической науки, равно как и других обществоведческих наук; эта проблема нуждается в глубоком научном исследовании, всестороннем экономическом анализе и выработке на этой основе практических рекомендаций, которые могли бы быть использованы для разработки и реализации эффективной экономической и социальной политики, направленной на обеспечение занятости трудоспособного населения страны, снижения безработицы до минимального, социально допустимого уровня, элиминацию ее негативных социально-экономических последствий.

Появление работ на эту тему свидетельствует о том, что внимание ученых к проблеме безработицы в условиях рыночных отношений в России усиливается. Многогранность ее проявления вынуждает экономистов, социологов, политологов всесторонне изучать причины и формы безработицы в экономической и социальной жизни российского общества, прогнозировать тенденции развития и предлагать меры по нейтрализации и ослаблению ее разрушительных последствий.

Изменение социально-политической ситуации в нашей стране, переход от планово-административной системы управления к рыночной, постепенное вхождение России в систему международного разделения труда обусловили в девяностых годах появление рынка труда и внесли совершенно новые явления в сферу занятости населения.

Хорошую перспективу в российских условиях имеют активные меры, направленные на комплексное регулирование спроса и предложения труда. К таким мерам относятся прежде всего следующие: рациональное использование гибких форм занятости, частичная занятость на основе гибких графиков. Важнейшим направлением политики занятости должна стать поддержка и формирование структуры мелкого бизнеса. Это направление является очень перспективным для России, однако требует не только солидных финансовых затрат, но и квалифицированных кадров для различных консультационных служб.

Сложность выработки обоснованной макроэкономической политики объясняется новизной и масштабностью проблем в связи со сменой принципиально разных экономических систем, переходом от планово-распорядительной экономики к развитой рыночной.

Период становления рынка в бывших социалистических странах небольшой, и не накоплен еще сколько-нибудь существенный опыт научного обобщения тенденций и закономерностей развития рыночных отношений. Еще не создана универсальная надежная правовая база развитого рынка. Медленно идет процесс формирования в общественном сознании рыночной культуры цивилизованного типа. Отставание в этих областях приводит к бюрократизации российского общества и криминализации его политико-экономической сферы. Российский рынок приобретает весьма деформированные формы. Положение усугубляется грубыми просчетами, допущенными в проведении экономической реформы и сильным давлением социально-политических факторов на экономику, которое не идет ни в какое сравнение с политическим влиянием на экономику в странах Запада.

Вместе с тем следует отметить, что прямое перенесение зарубежного опыта на отечественные реалии вряд ли целесообразно и возможно.

Применение опыта других стран имеет для России некоторые ограничения. От опыта рыночно развитых стран в чистом виде придется, очевидно, оказаться, так как там принципиально иная ситуация, совершенно другой тип наемного работника. Очевидно, что подходы к регулированию рынка труда в России не должно копировать ни одну из существующих моделей регулирования занятости в развитых странах. При этом следует иметь в ввиду, что создание единой модели для России в целом невозможно и неправомерно. Все они должны исходить из понимания многовариантности форм и методов регулирования региональных и локальных ситуаций в сфере занятости с учетом специфики интересов отдельных территориальных образований и их общих интересов как субъектов федерации в целом.

По ряду причин рынок труда в России формируется прежде всего на уровне регионов. При этом каждый регион характеризуется целым рядом социально-экономических, природно-географических, исторических, этнических и прочих условий, которые определяют особенности его развития. В связи с этим формирование и функционирование рынка труда в регионе должно характеризоваться не только общими, но и специфическими чертами, определяющими особенности социально-экономического развития конкретного региона.

Региональное регулирование занятости позволяет учитывать многие особенности развития региона и на их основе разрабатывать целенаправленные мероприятия по созданию условий занятости в зависимости от формы собственности, размеров предприятий и т.д.

Особое внимание на местах уделяется развитию кооперативного движения и мелкого предпринимательства, самостоятельно действующих на рынке и создающих возможность для трудоустройства значительной части трудоспособного населения, не имеющего работы. В целях создания благоприятных условий для развития такого рода самодеятельного предпринимательства, органы представительной и исполнительной власти субъектов Российской Федерации и их муниципальных образований принимают в пределах своей компетенции соответствующие нормативно-правовые акты, роль и значение которых для расширения местных рынков труда трудно переоценить.

В данной дипломной работе рассмотрены проблемы регулирования рынка труда Кемеровской области в условиях реформирования экономики за период 1998-2000гг. Первая глава посвящена теоретическим и методологическим аспектам функционирования рынка труда. Во второй главе было рассмотрено социально-экономическое положение Кузбасса и основные показатели рынка труда за период 1998-2000гг. также были рассмотрены вопросы занятости в пищевой промышленности. В третьей главе предложены мероприятия по регулированию рынка труда на федеральном и региональном уровне. На Западе в последние годы наметилась тенденция к дерегултрованию. В России же регулирование рынка труда появилось совсем недавно. По мнению ряда исследователей, в настоящее время в нашей стране не проводится эффективной политики на рынке труда и в сфере занятости как на уровне государства в целом, так и на уровне его территориальных образований.

1. НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ РЫНКА ТРУДА

1.1 Понятие трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы - одна из форм выражения понятия “человеческие ресурсы”. Трудовые ресурсы – это население страны, обладающее физическим развитием и умственными способностями, необходимыми для трудовой деятельности.

Трудовые ресурсы представляют собой экономическую форму фактора производства, предшествующую его превращению в рабочую силу. В количественном аспекте в их состав входит трудоспособное население, занятое независимо от возраста в различных сферах общественного хозяйства, кооперативной и индивидуально-трудовой деятельности, а также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в общественном труде, но занятые по различным причинам в домашнем и личном подсобном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в составе вооруженных сил и т.д. В их состав входят и лица трудоспособного возраста, которые в данный момент по каким-то причинам не работают. Следовательно, в структуре трудовых ресурсов с точки зрения участия в общественном производстве можно выделить две составляющие: активную, т.е. функционирующую в процессе производства; пассивную, т.е. не принимающую по каким-то причинам участие в производственном процессе в данных конкретных социально-экономических условиях. Соотношение между этими двумя частями трудовых ресурсов формируется под воздействием совокупности множества факторов, характеризующих развитие, как производительных сил, так и производственных отношений, и имеет ярко выраженную территориальную специфику. С его помощью можно оценить степень занятости трудоспособного населения в общественном производстве на данном этапе его развития применительно к различным региональным образованиям (город, район, область, республика и т.д.). [14]

В России в соответствии с законодательством к нему относятся мужчины 16-59 лет и женщины 16-54 года. Из их состава исключаются неработающие инвалиды 1 и 2 групп и пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях (мужчины 50-59 лет и женщины 45-54 года). К трудовым ресурсам также относятся фактические работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет.

Исторически границы трудоспособного возраста менялись в нашей стране по социальным и экономическим причинам. Верхняя граница трудоспособного возраста, естественно, определяется правом на получение пенсии по возрасту; в России она одна из самых низких в мире. Нижняя граница составляет 15 и даже 14 лет, что расширяет интервал между верхней и нижней границами, увеличивая долю граждан, находящихся в трудоспособном возрасте. В США границы трудоспособного возраста для мужчин и женщин находятся в пределах 16 – 64; в Канаде и Японии – 15-64; в Великобритании для мужчин – 16-64, для женщин – 16-59 лет.

О структуре населения России по возрастным группам и изменениях, произошедших за последние десятилетия, можно судить по данным таблицы 1.1

## Таблица 1.1“Структура населения России по возрастным группам (по данным переписей и статистики, в %)”.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Все население. | Из общей численности население в возрасте: | | |
| Моложе трудоспособного. | В трудоспособном | Старше трудоспособного |
| 1939 | 100 | 38,8 | 52,6 | 8,6 |
| 1959 | 100 | 29,8 | 58,4 | 11,8 |
| 1970 | 100 | 28,6 | 56,0 | 11,8 |
| 1979 | 100 | 23,3 | 60,4 | 16,3 |
| 1989 | 100 | 24,58 | 57,0 | 18,5 |
| 1996 | 100 | 22,5 | 57,0 | 20,5 |
| 1997 | 100 | 21,5 | 57,0 | 20,8 |
| 2000 | 100 | 20,1 | 59,6 | 20,3 |

Показатели таблицы 1.1 говорят о четко сложившихся неблагоприятных тенденциях постарения населения и волнообразного уменьшения доли населения моложе трудоспособного возраста.

Основное пополнение трудовых ресурсов происходит и будет происходить в будущем за счет населения моложе трудоспособного возраста. Следовательно, оно в значительной степени определяется демографическими процессами, происходящими в стране. Трудовые ресурсы определяют количество и структуру труда, а качество и потенциальные возможности характеризует трудовой потенциал. [22]

Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами.

Количественно трудовой потенциал можно определить путем перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года.

Качественная характеристика трудового потенциала включает физическую, интеллектуальную и социальную составляющие.

Физическая составляющая характеризует физические и психологические возможности людей, зависящие от здоровья человека. На здоровье влияют уровень и качество жизни, условия труда, техника безопасности на производстве, состояние внешней среды, уровень здравоохранения.

Наиболее существенной характеристикой качества трудового потенциала выступает интеллектуальная составляющая - накопление знаний и опыта по различным аспектам развития природы и общества, научно-технических, экономических и культурных достижений. Накопление знаний осуществляется в социально-культурной, духовной сфере. Ядром знаний выступают образование и научные исследования. Эти две области тесно связаны между собой через основные объекты их деятельности. С одной стороны, - через информационные потоки, с другой, - через учащихся, преподавателей, научные кадры.

Образовательный потенциал рабочей силы и населения непосредственно характеризуется данными об уровне образования. Эти показатели широко используются в каждой стране и для международных сравнений.

Социальная составляющая трудового потенциала. Трудовой потенциал человека зависит от социальной среды, социальной справедливости и социальной защищенности. В дореформенный период социальные гарантии были не достаточно высокими, но более надежными: желающие обеспечивались работой; существовала бесплатная форма образования, медицинского обслуживания и получения жилья; устойчивая система пенсионного обеспечения; широкая сеть детский дошкольных учреждений. Наиболее острыми проблемами считались уравнительность и остаточный принцип финансирования.

С середины 1993 года в российской статистике осуществлен переход на рекомендуемую международной организацией труда (МОТ) классификацию населения на экономически активное и неактивное население.

Экономически активное население (рабочая сила) есть часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных и измеряется по отношению к обследуемому периоду.

Уровень экономической активности населения – это доля экономически активного населения в общей численности населения.

К занятым относятся лица обоих полов в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

1. Выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу, самостоятельно либо у отдельных граждан, независимо от сроков получения непосредственной оплаты или доходов за свою должность. Не включаются в состав занятых зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службу занятости, а также учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы по направлению учебных заведений;
2. Временно отсутствовали на работе из-за болезни или травмы; ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсационного отпуска или отгулов; возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные дни; работы по специальному графику; нахождения в резерве (что имеет место при работе на транспорте); установленного законом отпуска по беременности, родам и уходу за ребёнком; обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска;
3. Выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

1. Не имели работы (доходного занятия);
2. Занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятий, использовали личные связи или предпринимали шаги к организации собственного дела;
3. Были готовы приступить к работе.

При отнесении к безработным должны быть соблюдены одновременно все три критерия, перечисленные выше. К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней, в соответствии с критериями, заложенными выше. [22]

Рабочая сила присуща любому обществу независимо от этапа его развития, его общественной формы. Под рабочей силой понимают физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ. Однако только на определенной ступени исторического развития общества это понятие приобрело конкретный экономический смысл. Способность к труду – рабочая сила – стала товаром. Это знаменовало собой возникновение нового общественного строя, нового способа производства – капитализма.

Понятие “рабочая сила” охватывает только используемые в конкретном труде способности занятых в экономике на принципах найма. В это понятие включаются также способности к труду безработных, ищущих работу, а также ближайшего трудового резерва, которые будет использоваться в качестве наемной рабочей силы. Подобное разграничение необходимо потому, что в современной экономике следует выделять предпринимательские способности в качестве самостоятельного фактора производства.

Рабочая сила является неотъемлемой принадлежностью ее носителя - человека, способного к выполнению определенных трудовых функций. Однако люди в трудоспособном возрасте в реальной действительности являются не только работниками, но и членами семей, жителями населенных пунктов, потребителями различных материальных и духовных благ и т.д. Рабочая сила, рассматриваемая в единстве с ее носителем - трудоспособным населением, выражается понятием "трудовые ресурсы". Следовательно, понятия "трудовые ресурсы" шире, многограннее, чем понятие "рабочая сила". Соотношение между ними определяется тем, что трудовые ресурсы представляют собой определенную совокупность людей, в то время как рабочая сила - это свойство последних. [14]

1.2. Структура и виды рынка труда

Рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

В структуре рынка труда можно выделить следующие компоненты:

1. субъекты рынка труда;
2. экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;
3. рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);
4. безработица и социальные выплаты, связанные с ней;
5. рыночная инфраструктура.

Совокупность названных компонентов и их взаимосвязь между собой вполне достаточны для возникновения функционирования рынка труда в современных условиях.

Основные характеристики компонентов рынка труда:

Субъекты рынка труда – это наемные работники (и их объединения – профсоюзы), работодатели и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники – это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства – менеджеру профессиональной подготовки. Абсолютное большинство занятых (около 90 %) это наемные работники, поэтому характеристика всех занятых в том или ином разрезе дает представление о качестве рабочей силы, способности и готовности индивидуумов участвовать в рыночных отношениях и выбирать способы этого участия.

Работодатель – это индивидуум, работающий самостоятельно, и постоянно нанимающий на работу одного и более человек. Статистика пока не дает точной численности и не анализирует качественный состав работодателей. На малом предприятии работодатель обычно собственник средств производства. В крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях работодатель сам является наемным работником акционеров или государства. В акционерном обществе работодателем выступает менеджер, который может иметь часть акций предприятия. На унитарном государственном предприятии руководитель (директор) не владеет средствами производства.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления и местным самоуправлением. В качестве субъекта оно выполняет следующие функции:

1. социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест в всех секторах экономики;
2. законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;
3. регулирования рынка труда косвенными методами;
4. защиты прав всех субъектов рынка труда;
5. ролевые (функции работодателя на государственных предприятиях).

Степень выполнения указанных функций зависит от экономических, политических, социальных факторов, и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Второй компонент – юридические нормы и экономические программы. Для нормального функционирования рынка необходимы законодательные акты, нормы, правила, которые бы регулировали взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяли их права, создавали равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривали социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы предусмотрены в Конституции Российской Федерации, и в Законе “О занятости населения Российской Федерации”, других законах. Данные нормы конкретизируются в Указах Президента Российской Федерации, решениях правительства в ежегодно, или на 2 года принимаемых Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях, в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях.

Успешное функционирование рынка невозможно без создания соответствующих экономических условий (налоги, льготы и т.д.), проведения активной политики занятости, разработки и осуществления федеральной и региональных программ содействия занятости населения, программ подготовки и переподготовки высвобождаемых работников и др.

Законодательные нормы и экономические программы создают основу для более полного и цивилизованного действия третьего компонента рыночного механизма, т.е. взаимосвязи и взаимодействия спроса и предложения как реакции на информацию рыночной цены труда и конкуренцию.

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, - четвертый компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для их переподготовки и повторное вовлечение в трудовой процесс, законом о занятости населения предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсации при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и др.

Рыночная инфраструктура (пятый компонент) – это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров; сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т.д.

Основной элемент инфраструктуры рынка труда – государственная служба занятости, включающая в себя органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости.

Фонды занятости, также структурированные по уровням (от федерального до районного), формируются за счет обязательных страховых взносов работодателей и страховых взносов с заработка работающих. Дополнительными источниками служат ассигнования из бюджетов соответствующих уровней, субсидии и субвенции вышестоящих фондов занятости для нижестоящих, добровольные взносы предприятий и граждан, другие поступления.

Центры подготовки и переподготовки рабочей силы обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, способствуют более быстрому вхождению безработных в состав занятого населения.

Все компоненты рынка труда призваны в совокупности обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор вида деятельности, на определенную социальную защиту. В конечном счете взаимодействие всех компонентов нацелено на создание и поддержание баланса интересов всех субъектов рынка труда.

Рынок труда в России окончательно в развитом виде не сформировался, но имеются все его основные компоненты. Поэтому можно утверждать, что рынок труда, хотя и несовершенный в России есть. [22]

Соотношение отдельных категорий трудоспособного населения, вовлекаемых в разнообразные формы рыночных социально-трудовых отношений представлено на рисунке 1.1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории трудоспособного населения, в т.ч. | | | | | | | | | | | |
| Занятые | | | | | Безработные | | Потенциальные способности к труду, планируемые к трудовому использованию в течение ближайшего года | | | Способности к труду, не вовлеченные в профессиональный труд | |
| Лица свободных профессий | | Работодатели, в т.ч. предприниматели и др. | Наемные работники | | Активно ищущие работу | | Учащиеся всех видов учебных заведений: выпускные классы | Военнослужащие, подлежащие демобилизации, сокращении | Лица, освобожденные из мест лишения свободы | домохозяйки | Лица, нигде не работающие и незанятые учебой |
| Рабочая сила в т.ч. потенциальная | | | | | | | | | |
| Рынок труда в узком смысле | | | Рынок рабочей силы в узком смысле | | Потенциальный рынок – рынок трудового резерва в узком смысле | | | |
| Рынок труда в широком смысле | | | | | | | | |

Рисунок 1.1 - Рынок труда в широком смысле и формы его проявления.

В современных условиях рынок труда в России представляет собой весьма сложную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, которые несут различную функциональную нагрузку, отличаются друг от друга способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, ее организации и регулирования, а также характером влияния на эффективность производства. По выше отмеченным признакам рынок труда подразделяется на открытый и скрытый.

Открытый рынок труда - это все трудоспособное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке.

Скрытый рынок труда - это работники, сохраняющие статус занятых, но для которых вероятность потерять работу очень велика; отдельные исследователи называют это явление “потенциальный” рынок труда или же “потенциальной” безработицей. Речь идет о тех работниках, которые работают неполную рабочую неделю или же рабочий день, отправляются предприятиями в вынужденные долгосрочные отпуска и т.д. Измерить масштабы скрытого рынка труда весьма затруднительно. Его величина зависит от множества факторов, среди которых важное значение имеет отраслевая и региональная специфика функционирования производственных комплексов.

В свою очередь, открытый рынок труда целесообразно подразделять на официальную (или же организованную) и неофициальную (стихийную) части.

Официальная часть открытого рынка - это неработающие лица, которые ищут себе работу через официальные центры и службы занятости. Неофициальная часть открытого рынка представлена неработающими лицами, которые ищут себе работу самостоятельно, минуя официальные государственные учреждения, занимающиеся вопросами трудоустройства безработных. В настоящее время вторая часть (неофициальная) открытого рынка труда в 3 - 4 раза превышает первую, что косвенным образом говорит о недостаточно высокой степени эффективности функционирования ныне действующих служб занятости.

Расширение скрытого рынка труда и его застойный характер являются следствием слабого включения государства в стимулирование малого производства. Это затрудняет и тормозит освобождение предприятий от скрытых резервов рабочей силы и сдерживает перелив людей в перспективные отрасли и сферы. Эта же причина способствует формированию еще одной особенности российского рынка труда - широкому развитию неформального сектора экономики и, соответственно, неформальной занятости. [13]

К неформальному сектору экономики в России принято относить незарегистрированную в соответствии с законодательством экономическую деятельность, занятые которой не платят налогов. Международная организация труда рассматривает неформальный сектор как совокупность очень мелких единиц, производящих и распределяющих товары и услуги и состоящих, в основном, из независимых, самостоятельно занятых производителей. При этом МОТ не выделяет в качестве обязательного для отнесения к неформальному сектору критерий отсутствия официальной регистрации деятельности. Поэтому правомерным является при анализе сущности неформального сектора занятости рассматривать во взаимосвязи с ним и близкие по сути, но официально зарегистрированные виды деятельности.

В России складывающийся неформальный сектор чрезвычайно разнороден. Граница между формальным и неформальным секторами, неформальным сектором и экономической неактивностью, неформальным сектором и теневой экономикой, теневой экономикой и криминальной экономикой достаточна условна. Поэтому целесообразно рассматривать неформальный сектор в широком плане, включая смежные с ним формы деятельности.

Внутри неформального сектора можно выделить несколько разновидностей занятости: по профессионально-квалифицированному уровню и уровню доходов выделяются квалифицированная, достаточно хорошо оплачиваемая работа (частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды, ремонт бытовой техники, строительные работы и др.), работа, не требующая особой квалификации (мелкая торговля, “челночный” бизнес, оказание различных услуг). По способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов выделяются индивидуально занятые, работники владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, неучтенная от налогообложения деятельность предприятий формального сектора, приносящая их сотрудникам неучтенные доходы, неучтенная деятельность работников формального сектора, осуществляемая на рабочем месте и т.п. По статусу занятых в неформальном секторе выделяются лица, занятые только в неформальном секторе, и лица, занятые как в неформальном, так и в формальном секторе.

Неформальный сектор занятости в России возник с переходом к рыночной экономике, он существовал и раньше и был представлен репетиторами, портными, нянями, домработницами, и т.п., существовала и теневая экономика. Однако в последние несколько лет состав, масштабы, характер неформального сектора резко изменились. Прежде всего численность занятых в нем увеличилась во много раз, резко возросла доля торговли, появились совершенно новые для нас явления - уличная торговля, “челноки”, значительно расширилась теневая экономика, неформальный сектор стал фактически самостоятельным сегментом рынка труда.

Какие-либо количественные показатели масштабов занятости в неформальном секторе в официальной статистике отсутствуют. Дело в том, что значительная часть людей совмещает работу в формальном и неформальном секторах. Прежде всего это касается лиц, работающих неполную рабочую неделю по инициативе администрации или находящихся в административных отпусках. Занятые в отраслях с низким уровнем оплаты труда, а также с характером работы, допускающим относительно свободный режим или позволяющим подрабатывать на рабочем месте, также склонны к занятости в неформальном секторе. К таким отраслям можно отнести практически всю непроизводственную сферу, за исключением высокооплачиваемых отраслей (кредитование, финансы, страхование и аппарат органов управления), информационно-вычислительное обслуживание, торговлю и общественное питание, некоторые отрасли промышленности.

По некоторым оценкам, в настоящее время более половины экономически активного населения имеют отношение к неофициальному сектору экономики, т.е. получают неучтенные доходы. Из них в собственно неформальном секторе занято около 12 млн. человек (19,2% экономически активного населения), которые распределяются примерно поровну между занятыми только в неформальном секторе и между не утратившими связь с формальным сектором.

Значение неформально сектора для нашей экономики и рынка труда неоднозначно. С одной стороны, очевидна его положительная роль в решении проблем занятости и доходов населения. С другой стороны, он создает условия для развития криминальной среды. Кроме того, для занятых в неформальном секторе отсутствуют социальные гарантии, не контролируются условия их труда. Происходит отток части квалифицированных и перспективных работников из формального сектора, что отрицательно сказывается на его эффективности. Занятость в неформальном секторе, особенно в таких сферах, как мелкая торговля, челночный бизнес, торгово-посредническая деятельность, оказание различных услуг частным лицам, приводит к утрате квалификации, профессиональных навыков. Из-за нерегулярного характера занятости люди отвыкают от систематической работы. Все это имеет особенно негативные последствия для занятой в данном секторе молодежи.

В целом же следует подчеркнуть, что в нынешней ситуации с рынком труда в России и ее регионах неформальный сектор экономики способствует рассасыванию скрытой и застойной безработицы, тем самым, снижая социальную напряженность и предотвращая возможные социальные катаклизмы. В то же время государству необходимо стремиться к максимальной легализации этого сектора путем создания льготного налогообложения, пресечение чиновничьего рэкета, создания необходимых условий для нормального развития функционирующих в нем хозяйственных субъектов. [14]

Кроме указанной классификации рынка труда, тынок труда может подразделяться на сегменты.

Сегментация рынка труда - это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда - это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная технология, система управления и т.п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием отсталой техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Причины разделения рынка труда на сегменты:

1. различие в уровне экономической эффективности производства;
2. различие в уровне социальной эффективности труда;
3. различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда также предусматривает в нем внешние и внутренние рынки труда. Внутренний рынок труда можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест.

Внешний рынок труда - это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Необходимо отметить, что любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и внутренний рынок труда. Обычно модель национального рынка формируют: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. В этой связи различают несколько наиболее известных моделей рынка труда. Рассмотрим лишь три: американскую, японскую и шведскую. [1]

Американская модель.

В США исторически проводится политика поддержания конкурентного состояния экономики, недопущения ее высокой централизации, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывание денег.

Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы. Имеются особенности в организации и содержании деятельности профсоюзов. Они, как правило, строятся по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Федеральным Законом определены общие принципы страхования по безработице, детализированные законодательством каждого их штатов. Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд. Результатом такой политики является более высокая территориальная и профессиональная подвижность, относительно высокий уровень безработицы (по сравнению с Японией и Швецией), что характеризует преобладание внешнего рынка. Но в США имеется и внутренний рынок труда. Примером служит крупнейшая компания IBM, создавшая для своих работников пожизненные гарантии занятости, непрерывный рост доходов, многочисленные социальные льготы и поощрения.

Японская модель.

Отличительная черта японской модели рынка труда – “система пожизненного найма”, предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами; обеспечивается лояльность последних по отношению к фирме. Это закрытая модель рынка труда, внутренний рынок. После кризиса 1974 – 1975 гг. в Японии стал развиваться и внешний рынок, похожий больше на классический, обслуживающий мелкие предприятия. И для внутреннего, и для внешнего рынка Японии важнейшей чертой является стабильная занятость, характерная не только для периода высоких темпов роста экономики, но и после вступления в полосу неустойчивого развития (после кризиса 1975 г.). Использование работников в течение длительного времени позволяет компании организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации на внутрифирменном уровне в соответствии со структурой рабочих мест, НТП, модификацией выпускаемой продукции, заранее предусматривать профессиональную мобильность внутри фирм, воспитывать у работников творческое отношение к труду, высокому качеству работы. Руководство фирмы по своему усмотрению перемещает работника с одного места на другое, из одного подразделения в другое. Имеются особенности и в формировании заработной платы. Она в течение длительного времени зависела в основном от стажа и возраста, но сегодня учитывается квалификация и эффективность труда.

Для японской модели характерна патерналистическое отношение руководителей компании к персоналу, внимание к непроизводственной стороне жизни работников и заинтересованность последних ко всем аспектам деятельности предприятия.

Система пожизненного найма в известной мере и решение проблем сокращения производства и увольнения работников за счет сокращения рабочего времени, перевода работников на дочерние предприятия, на предприятия других фирм согласно взаимному соглашению. Эти меры сдерживают рост безработицы.

Шведская модель.

Своеобразие шведской модели в активной политике занятости, проводимой государством. Государственные органы уделяют большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест как в государственном секторе, так и путем субсидирования частных компаний, совмещение ищущих работу и вакантных мест, в т.ч. и через информацию и профориентацию, выплату пособий по переезду к новому месту работы.

На эти цели Швеция расходует больше средств, чем любое государство, хотя бюджетные ассигнования на поддержку занятости не больше, чем в других индустриально-развитых странах.

Государство активно поддерживает занятость в секторах, обеспечивающих социально необходимые услуги в регионах, где традиционная промышленность находится в упадке. Такая взаимоувязанная комплексная политика государства поддерживает высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране. [22]

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

1. демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
2. географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
3. социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные навыки, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
4. экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
5. психофизиологические качества работника (личные качества, физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);
6. поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и др. [1]

Российский рынок труда находится в стадии становления, поэтому его модель не обрела еще четких характеристик. Сегодня с достаточной уверенностью можно утверждать, что она ближе к внешнему рынку труда и для этого имеются определенные предпосылки.

Во-первых, в России низкая мобильность рабочей силы с точки зрения ее стихийного движения, что было связано с высокой мобилизацией российской экономики, жестким государственным регулированием заработной платы, слабой ее дифференциацией в зависимости от результатов труда. Кроме того, влияло отсутствие рынка жилья, административные ограничения на переезд в другие города.

Во-вторых, низкая мобильность работников в бывшем СССР обусловлена высокой долей услуг, льгот за счет социальных фондов предприятия в зависимости от стажа работников.

Реформы 90-х гг., разрушив планомерную систему движения кадров, не создали нормальных условий для самодвижения трудоспособного населения. В частности, не создан емкий рынок жилья, не преодолены административные ограничения на переезд, особенно в крупные города столичного значения, в регионах имеют место значительные задержки выплаты заработной платы.

Сегодня подготовка кадров специалистов и квалифицированных рабочих происходит преимущественно в государственных учебных заведениях всех типов и за государственный счет. По своей внутренней сущности образование и роль государства в его осуществлении создает предпосылки для формирования доминирующего внешнего рынка труда. Разукрупнение предприятий и появление множества мелких фирм способствуют его становлению. Передача социальных объектов предприятий в собственность муниципальных органов самоуправления укрепляет российский внешний рынок труда. Но сохраняется солидная база для подготовки кадров и у предприятий, которая после выхода из кризиса может заработать в полную силу. Это послужит основой для роста внутреннего рынка труда, который сейчас формируется в большей степени за счет деятельности коммерческих структур.

Завершение нормирования общероссийского рынка труда сдерживается дестабилизирующими факторами в результате распада СССР и проведения радикальных (шоковых) экономических реформ.

К дестабилизирующим факторам относятся:

1. затяжной характер спада производства, вызванный общим кризисом;
2. рост скрытой безработицы;
3. стихийная и малоэффективная конверсия оборонных производств;
4. произвольное сокращение воинского контингента в отсутствие оборонной доктрины (затягивание военной реформы);
5. неконтролируемая миграция населения и рабочей силы между странами СНГ и из горячих точек бывшего СССР;
6. несовершенство законодательной базы;
7. недостаточная взаимосвязь административных и рыночных методов регулирования занятости;
8. отсутствие информации о вакансиях за пределами места проживания;
9. высокая стоимость проезда. [22]

1.3 Спрос и предложение на рынке труда

На любом рынке происходит взаимодействие покупателей и продавцов, в процессе которого формируется спрос, предложение и цена на определенные виды товара.

Рассмотрим сущность и дадим определение спроса, предложения и цены какого-то товара, вне связи с его спецификой.

Под спросом принято понимать количество товара, которого будет куплено по определенной цене за определенный промежуток времени. При этом действует закон спроса: при прочих равных условиях спрос на товары в количественном выражении изменяется в обратной зависимости от изменения цены. Действие данного закона объясняется двумя причинами: 1) при снижении цены потребитель желает приобрести как можно больше товара (так называемый эффект дохода); 2) товар при снижении на него цены дешевеет относительно других товаров и приобретать его становиться относительно выгоднее (так называемый эффект замещения).

Закон спроса не действует в трех случаях:

1. при ажиотажном спросе, вызванным специальным повышением цен на какой-то товар;
2. для некоторых очень редких и весьма дорогостоящих товаров, которые являются средствами помещения денег;
3. при переключении спроса на качественные и дорогостоящие товары аналогичной группы.

На изменение спроса на различные товары оказывают в определенной степени влияние и факторы, не связанные с ценой конкретного товара. Среди таких факторов можно выделить следующие:

1. позитивные изменения в денежных доходах населения, что, естественно, увеличивает спрос на различные виды товаров;
2. изменения в структуре населения. Так, увеличение удельного веса населения старших возрастов увеличивает спрос на лекарства и медицинское обслуживание;
3. изменение цен на товары - заменители товаров данной группы;
4. изменение потребительских предпочтений под влиянием рекламы, моды и т.д.;
5. экономическая политика государства. Так, рост денежных пособий малоимущим слоям населения, пособий на детей, увеличение размеров пенсий и т.д. способствуют росту спроса на ряд товаров, потребляемых соответствующими категориями населения.

Под предложением принято понимать количество товара или услуги, которое производители готовы продать по определенной цене за определенный промежуток времени. При этом действует закон предложения: при прочих равных условиях предложение на товары изменяется в прямой зависимости от изменения цены. То есть речь идет о том, что по мере роста цен на какие-то товары производители стремятся предлагать к продаже большее количество товаров, а по мере падения цен – меньшее.

Предложение так же, как и спрос, может изменяться под влиянием других факторов не связанных с ценой конкретного товара. Среди этих факторов можно выделить следующие:

1. изменение издержек производства в результате изменения налоговой политики, технических нововведений и т.д.;
2. выход на рынок новых фирм приведет к увеличению предложения вне зависимости от цен;
3. изменение цен на ряд других товаров, способствующих уходу отдельных фирм из данной отрасли, так же уменьшает предложения товара;
4. политические и военные действия, природные катастрофы ведут к разрушению экономики и способствуют уменьшению предложения товаров.

В результате взаимодействия спроса и предложения устанавливается рыночная цена на конкретный товар. Она фиксируется в точке, в которой пересекаются так называемые кривые спроса ( С ) и предложения (П). Именно эта точка называется точкой равновесия, а цена – равновесной. Именно в этой единственной точке цена одновременно устраивает и покупателя и продавца. Установление равновесной цены на товар на основе законов спроса и предложения представлены на рисунке 1.2.

P

С Q – величина спроса

и предложения

Р – цена товара.

П

Q

Рисунок 1.2 - Установление равновесной цены на товар на основе законов спроса и предложения

Следует отметить, что при формировании равновесной цены действует ряд законов рыночного преобразования. Среди них необходимо учитывать следующие закономерности:

1. цена стремится к такому уровню, при котором спрос равен предложению;
2. если под влиянием неценовых факторов произойдет повышение спроса при неизменном предложении или же сокращение предложения при неизменном спросе, то цена возрастет, и наоборот, если при неизменном предложении спрос сократится или при неизменном спросе увеличится предложение, то цена понизится.

Последняя закономерность зачастую проявляется в условиях, когда в функционирующие рыночные хозяйства сознательно и целенаправленно вмешивается государство. Особенно это характерно для функционирования рынка труда страны в целом и ее территориальных образований. [13]

На функционирование рынка труда оказывают влияние три главные составляющие: спрос предложения и цена. Под спросом на рабочую силу, являющуюся товаром на рынке труда, понимают количественное выражение потребности предприятия (конкретной отрасли или же экономики страны в целом) в работниках. В этом случае величину спроса можно определить следующим образом:

С = Nраб. + Nвак., (1.1)

где: С – величина спроса, чел.

Nвак – вакансии или величина рабочих мест, чел./мест.

Nраб.  - реально существенная занятость или же численность работающих, чел.

Говоря о спросе на рабочую силу, необходимо различать индивидуальный спрос (решение фирмы о том, сколько работников и на какой срок нанимать), спрос на рабочую силу для отдельной отрасли, а также спрос в масштабах экономики страны в целом. При индивидуальном спросе в задачу фирмы входит нахождение лучшего, с экономической точки зрения способа производства и объема выпуска, а следовательно, и оптимального количества работников, которые максимилизировали бы прибыль. Доход от использования дополнительной единицы труда является приростом совокупного дохода фирмы в результате увеличения объема продукции. Величина, на которую увеличивается объем выпуска в результате привлечения одного дополнительного работника, является предельным продуктом труда.

Что бы решить, стоит ли нанимать еще одного работника, фирма должна сравнить ценность продукта, который будет произведен этим работником, с издержками, связанными с наймом. Этой необходимой информацией является величина предельной прибыльности. Предельная прибыльность какого-либо фактора равна приросту совокупного дохода фирмы в результате использования дополнительной единицы этого фактора. Величина предельной прибыльности труда показывает, что приносит привлечение одного дополнительного работника. Однако найм работника увеличивает и издержки на величину заработной платы этого работника. Следовательно, чистый эффект привлечения дополнительного работника равен предельной доходности за вычетом прироста фонда заработной платы. Возникает вопрос: сколько же работников может нанять фирма? Она будет увеличивать численность работников до тех пор, пока предельная прибыльность превышает уровень заработной платы, и сократит число занятых, как только обнаружит, что величина заработной платы превысила размер предельной доходности. Это так называемое правило оптимального найма для фирмы (рисунок 1.3).

Предельная доходность

Е

W0 Ставка заработной платы

С

L0 занятость

Рисунок 1.3 - Выбор фирмы численности занятых.

Предельная доходность труда уменьшается по мере роста численности занятых. Фирма может привлечь любое количество труда при ставке заработной платы, равной W0. Если С выше W0, то увеличение объемов привлекаемого труда приносит дополнительный доход превышающий прирост величины издержек, и таким образом приводит к росту объема прибыли. Следовательно, фирма должна регулировать численность занятых в направлениях, указанных стрелками.

Таким образом, прямая С представляет собой прямую спроса на труд, предъявляемого фирмой. Она направлена вниз из-за убывающей отдачи и уменьшающихся объемов предельной доходности.

Суммируя индивидуальные кривые для всех фирм, тем самым суммируем объемы труда, спрос на которые предъявлен каждой из фирм. В результате получаем совокупную кривую спроса для отрасли в целом. Учитывая влияние изменения цен, получаем отраслевую функцию спроса, которая отражает эффект увеличения занятости при снижении цен на выпускаемую продукцию. Прямая спроса на рабочую силу в экономике в целом так же направлена вниз из-за уменьшающихся объемов предельной доходности.

Высокий уровень заработной платы, подавляет стремление фирм к расширению спроса на рабочую силу, ограничивает его, побуждает фирмы отказываться от найма дополнительных работников. Из этого логически следует, что низкая заработная плата должна стимулировать спрос на рабочую силу, должна быть фактором расширения спроса, предъявляемого фирмам на рынке труда.

Выводы и рекомендации о необходимости снижения заработной платы лиц наемного труда в целях повышения спроса фирм на рабочую силу и, следовательно, минимизации безработицы и обеспечения высокого уровня занятости экономически активного населения содержатся во всех работах современных западных экономистов.

Низкая заработная плата, по их мнению, открывает неограниченные возможности увеличения спроса на рабочую силу, поскольку снижает до минимума издержки производства, обеспечивая тем самым максимум прибыли.

Возможности расширения спроса на рабочую силу благодаря понижению заработной платы существенно ограничиваются факторами экономического, социального и правового характера. Во-первых, спрос на рабочую силу – величина производная, зависимая от спроса на продукцию фирмы, а объем последнего, в свою очередь, зависит от покупательной способности потребителей, основную массу которых составляют наемные работники. Из этого следует, что снижение заработной платы означает падение покупательной способности указанной группы потребителей и, следовательно, уменьшение емкости внутреннего рынка со всеми вытекающими отсюда негативными для производителя последствиями.

Во-вторых, понижение заработной платы наталкивает на противодействие объективных требований воспроизводства рабочей силы. Сведение заработной платы до минимального уровня приведет к подрыву процесса воспроизводства рабочей силы нормального качества и, в конечном счете, к падению эффективности производства.

В-третьих, низкая заработная плата разрушает мотивацию к высокопроизводительному труду наемных работников, подрывает их заинтересованность в труде, в наращивании трудовых усилий, порождает равнодушие, подчас недобросовестное отношение к труду, ослабляет дисциплину труда, вызывает высокую текучесть рабочей силы, что наносит немалый экономический ущерб хозяйственной деятельности фирм.

В-четвертых, низкий уровень заработной платы, поскольку он открывает возможности снижения издержек производства и максимизации прибыли, подогревает склонность предпринимателей к расширению спроса на рабочую силу, но в то же время не стимулирует предложения рабочей силы, напротив, ограничивает его. В этой коллизии как нельзя более наглядно выражена противоположность экономических интересов основных агентов рынка труда. То, что выгодно предпринимателям, то невыгодно и неприемлемо для наемных работников, поэтому предлагаемые фирмой рабочие места на условиях низкой оплаты труда не привлекают рабочую силу, в особенности квалифицированных рабочих. Понижение заработной платы, достигнув “критического уровня”, неизбежно порождает и усиливает отток рабочей силы с предприятия, масштабное сокращение занятости и, если этот процесс не будет остановлен, он может завершиться полным прекращением производства.

В-пятых, в развитых странах Запада велика роль государственного регулирования сферы трудовых отношений, одним из основных элементов которого является законодательство о минимальном уровне оплаты труда. Ни одна из сторон, вступающих в отношения на рынке труда, - ни покупатель рабочей силы, ни ее продавец не вправе нарушить требования закона. В силу этого законодательство о минимальной заработной плате создает надежную социальную защиту лиц наемного труда от произвола работодателей, создает серьезную преграду на пути попыток понижения оплаты труда за пределы установленного законом минимума. [13]

На основании изложенного выше можно сделать следующие выводы:

Во-первых, в развитых странах Запада с эффективно функционирующей рыночной экономикой минимальная заработная плата законодательно установлена на весьма высоком уровне – 40 % - 50 % средней заработной платы, выплачиваемой рабочим в обрабатывающей промышленности, причем этот уровень периодически корректируется в абсолютном исчислении как в связи с увеличением размеров средней заработной платы, так и с учетом других факторов. В силу этого минимальная заработная платы выполняет чрезвычайно важные социально-экономические функции.

Во-вторых, законы о минимальной заработной плате обязательны для всех участников рыночных отношений в сфере труда. Исполнение законов контролируется соответствующими государственными органами. В силу этого законодательство о минимальной заработной плате создает надежную социальную защиту лиц наемного труда, обеспечивает им гарантии против снижения уровня заработной платы.

В-третьих, мировой опыт свидетельствует о том, что политика решения проблем экономического развития и, в частности, проблемы занятости и безработицы, на базе низкого уровня оплаты труда – это характерная черта экономически слаборазвитых стран, к числу которых сейчас относится Россия.

Предложение рабочей силы - это совокупность лиц, представляющих или готовых представить свои трудовые услуги на рынке. Рассмотрим воздействие фактора заработной платы на решение индивидуума в области предложения труда. Следует отметить, что объем работы, который он захочет выполнить, будет зависеть не от номинальной, а от реальной заработной платы. На рисунке 1.4 изображены две возможные кривые предложения труда. Кривая предложения труда на рисунке 1.3. А направлена вверх. Чем выше реальная заработная плата, тем больше времени захочет работать человек.

З/п З/п

П1 П2

А

W Wa

А) Предложение труда (чел./час.) Б) Предложение труда (чел./час.)

Рисунок 1.4 - Кривые индивидуального рынка труда.

На рисунке 1.4 Б изображена более сложная закономерность. При низкой реальной заработной плате кривая предложения рабочей силы направлена вверх, однако при высоком уровне заработной платы кривая начинает отклоняться “обратно” в сторону нуля. Если уровень заработной платы выше точки Wa, то работник стремится к сокращению своего рабочего дня. Такая кривая носит название обратной кривой предложения рабочей силы.

В общем же предложение рабочей силы может быть представлено следующим образом:

П = Nраб. + Nнез.\*Kd, (1.2)

где: П – величина предложения, чел.

Nнез – численность незанятых по статистике, чел./мест.

Nраб.  - реально существенная занятость или же численность работающих, чел.

Kd – коэффициент досчета во временном интервале, доли.

Говоря о предложении труда, необходимо различать индивидуальное предложение труда, предложение в масштабах экономики в целом, а также предложение рабочей силы для отдельной отрасли

Расчет спроса, предложения рабочей силы, а также баланса между ними характеризует интенсивную ситуацию на рынке труда.

На рисунке 1.5 изображены кривые спроса и предложения труда, которые позволяют найти точку характеризующую равновесия на рынке труда.

З/п

W0 Е

L0 количество труда

Рисунок 1.5 - Равновесие на рынке труда.

Равновесие на рынке труда устанавливается в точке Е, где величина спроса на рабочую силу совпадает с объемом предложения. Уровень занятости при этом равен L0 , а уровень заработной платы – W0. Все фирмы нанимают то количество работников, которое они хотят нанять на данную заработную плату, а работники предоставляют то количество труда, которое они готовы предоставить.

Кривая предложения рабочей силы для экономики в целом является возрастающей, кривая спроса – убывающей, средняя реальная заработная плата определяется в точке пересечения кривых спроса и предложения.

Форма кривой предложения зависит от желания людей работать. На их решение в свою очередь влияют такие факторы, как уровень образования, социальная традиция, состояние здоровья и т.п. Положение кривой спроса зависит от кривой производительности, которая в свою очередь зависит от квалификации рабочей силы. [13]

Но следует подчеркнуть, что не существует единого рынка труда, в котором участвовали бы все предприятия и все работники. В значительной степени рынок труда децентрализован, и изменения оплаты труда под воздействием колебаний спроса и предложения происходят на отдельных рынках и идут с разной скоростью. По этой причине совокупные кривые спроса и предложения описывают некий абстрактный совокупный уровень, к которому стремится реальная заработная плата. Фактически же изменения происходят на конкретных предприятиях и в отраслях, и они слабо связаны между собой.

В поисках теоретической модели рынка выделяют две концепции: равновесную и неравновесную. Равновесная модель рынка предполагает, что заработная плата как основной регулирующих параметр рынка в каждый период времени “выравнивает” спрос и предложение на рабочую силу. Неравновесная модель рынка базируется на тезисе о невозможности вследствие негибкости рынка мгновенной подстройки занятости под колебания спроса и предложения на рабочую силу. Этот подход допускает наличие безработицы как естественного следствия колебаний рынка труда, а следовательно, признает необходимость государственного регулирования занятости.

Региональный рынок труда имеет свою специфику формирования спроса и предложения рабочей силы. Спрос на рабочую силу на современном российском региональном рынке труда существенно дифференцирован по ряду параметров: по половозрастным, профессионально- квалифицированным, дисциплинарным требованиям к работнику; по заработной плате, условиям труда, гарантиям занятости и регулярности выплаты заработной платы и т.п.

В региональном аспекте влияние общеэкономических параметров формирования спроса на труд опосредованно особенностями региона в отраслевой структуре производства, в уровне хозяйственного развития производственного комплекса и непроизводственной сфере, в технико-технологическом состоянии производства. Большинство из этих особенностей обусловлено централизованной политикой развития регионов.

Предложение рабочей силы в экономике, которое количественно можно оценить по средствам категории экономически активного населения, определяется в первую очередь демографическими факторами. Возрастающее влияние на формирование предложения рабочей силы оказывает профессиональная и территориальная мобильность рабочей силы.

Формирование предложения рабочей силы в регионе имеет ряд особенностей, которые определяются местной спецификой воспроизводства населения, спецификой межрегиональной миграции, сложившейся структурой образования и профессиональной подготовки и рядом других факторов. Значительное влияние на процессы формирования предложения рабочей силы в регионе оказывает региональная политика Правительства страны.

В результате действия механизма спроса и предложения рынок труда выполняет следующие функции:

1. регулирование спроса и предложения труда; обеспечение встречи между продавцами рабочей силы и покупателями для заключения договоров в целях соединения рабочей силы со средствами производства;
2. обеспечение конкуренции между работниками за рабочее место, а между работодателями за наем рабочей силы;
3. установление равновесной цены;
4. содействие полной, но экономически эффективной занятости.

В основе функционирования рынка труда, как и других производственных факторов, лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских товаров и услуг. Анализ спроса и предложения – основной метод изучения и тех, и других. Однако функционирования рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1. неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца.
2. имеет место относительно длительное взаимодействие продавца и покупателя по сравнению с рынком продовольственных товаров.
3. наличие большого числа институциональных структур особого рода порождает своеобразие отношений между субъектами рынка. Поэтому необходима более детальное регламентация различных сторон их деятельности.
4. высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда, переходом контрактной системе найма и т.д.
5. своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара.
6. для работника играет важную роль не денежные аспекты сделки, а именно:
7. содержание и условия труда;
8. гарантия сохранения рабочего места;
9. перспективы продвижения по службе и перспективы профессионального роста;
10. микроклимат в коллективе и т.д.

1.4 Регулирование рынка труда

*1.4.1 Государственное регулирование рынка труда*

Государственное регулирование рабочей силы призвано не допустить безработицы до уровня, угрожающего серьезными социальными потрясениями. Кроме того, оно призвано смягчить последствия множества других диспропорций структурного характера. Еще одной важной функцией государства в сфере труда становится профессиональная подготовка и переподготовка рабочей силы, развития системы образования.

Сегодня можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда: программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест; программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы ; программы содействия найму рабочей силы; программы по социальному страхованию и безработицы (т.е. по выделению средств на пособия безработным).

Перечисленные направления не исчерпывают всей гаммы методов воздействия на занятость. Немалую роль играет комплекс мер косвенного регулирования рынка рабочей силы: налоговая, денежно-кредитная и амортизационная политика Правительства и т.д. Основой же, определяющей политику на рынке труда, является законодательство в области социального обеспечения, трудовых отношений, гражданских прав и т.п.

Меры косвенного регулирования рынка рабочей силы одновременно являются мерами макроэкономического регулирования и влияют на динамику занятости и безработицы через общую деловую конъюнктуру в стране.

Государство с момента возникновения этого политического института выполняло, выполняет и, несомненно, будет выполнять до тех пор, пока сохранится сам этот институт определенные хозяйственные функции. Важнейшая из них – разработка и задание определенных “рамочных правил игры” и обеспечение гарантий выполнения законных договорных обязательств между хозяйствующими субъектами и субъектами товарного рынка, включая рынок труда (рынок рабочей силы).

Отказавшись в процессе перехода к новым формам хозяйствования от тотального огосударствления, от планово-распределительной системы, государство, особенно если провозглашает себя социальным, не может и не должно уходить с рынка. Ни в одной стране с развитой рыночной экономикой государство никогда своих регулирующих функций не ослабляло. Государственная политика в области содействия занятости населения и процессов на рынке труда в целом в современных условиях определена ст. 5 Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”:

1. государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость;
2. государственная политика в области содействия занятости населения направлена на реализацию многообразных элементов социально-экономических условий рационального и продуктивного использования наличного трудового потенциала общества.

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство призвано осуществлять:

1. разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;
2. правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;
3. разработку и реализацию федеральных и территориальных программ содействия занятости населения;
4. создание государственной службы занятости населения.

Все перечисленные выше положения закреплены ст. 15 Федерального закона о занятости населения в России.

В первой редакции закона о занятости, принятого в 1991 г. содержатся многие нормы, заимствованные из законодательства западных стран, доказавшие свою эффективность. Неизменным в арсенале средств осуществления политики на рынке труда остается пакет мер регулирования, включающий шесть активных и одну пассивную.

Активные меры так или иначе способствуют заполнению вакантных рабочих мест и удовлетворяют спрос на оплачиваемую занятость. Пассивная мера – выплата пособий по безработице – по этому и называется пассивной, что никакого отношения к содействию занятости не имеет, а лишь выполняет функцию социальной поддержки.

Инструментами активной политики являются:

1. создание новых рабочих мест;
2. содействие малому и среднему бизнесу;
3. подготовка и переподготовка кадров;
4. субсидирование занятости;
5. миграционная политика;
6. общественные работы.

Создание новых рабочих мест – важнейшая макроэкономическая мера, которая в контексте инвестиционной и налоговой политики является индикатором процессов, происходящих не только на рынке труда, но и в экономики в целом. В США, например, в последние годы практиковались ежедневные программы создания новых рабочих мест, которые во многом обеспечивают рекордно низкий уровень безработицы (4,9%).

Целенаправленная политика создания новых рабочих мест становится тем более актуальной, что современный уровень НТП позволяет обеспечить экономический рост без увеличения занятости.

Эффективный инструмент занятости – содействие малому и среднему бизнесу. Опыт развитых стран показывает, что это направление способно охватить более половины всех занятых в народном хозяйстве. Подготовка и переподготовка персоналом называется структурной мерой регулирования рынка труда, т.к. она обусловлена постоянными структурными изменениями в экономике, отмиранием одних профессий и возникновением других. Система подготовки кадров обычно нацелена на получение молодежью первой профессии. Даже если в начале трудовой карьеры первая профессия была престижной, чтобы быть непрерывно востребованным на рынке труда и иметь пожизненную занятость, надо постоянно расширять свои знания и развивать умения, поэтому важным направлением “обучения для взрослых” становиться переподготовка.

Субсидированная занятость как мера регулирования рынка труда направлена на создание специальных рабочих мест для лиц с ограниченной трудоспособностью. Идея субсидированной занятости – вывести эти группы населения из конкурентной борьбы за рабочие места. Субсидирование рабочих мест подразумевает создание специальных условий труда и особого режима работы. Гарантируемая занятость маргинальных слоев позволяет им противостоять “социальному отторжению”, а также обеспечивает социальную защиту.

К активным мерам регулирования рынка труда относится также миграционная политика и общественные работы. Последние возникли как способ временной занятости и социальной поддержки безработных в период резкого спада производства и массового высвобождения работников.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой показал, что меры активной политики занятости эффективны, если на них расходуется не менее половины всех средств, выделенных на борьбу с безработицей.

К сожалению, приходится констатировать, что из всего пакета мер в России доминирует выплата пособия по безработице: до 70% фонда занятости расходуется на эту пассивную меру.

Отсутствие целостной концепции государственной политики в области занятости на рынке труда, а также несоответствие действующего закона о занятости задачам регулирования трудовой сферы экономики привели к тому, что масштабы и уровень зарегистрированной безработицы как индикаторы состояния рынка труда потеряли, по существу, свой экономический смысл. Устойчивое снижение регистрируемой безработицы со второй половины 1996 г. отражает нереальные процессы на рынке труда, а ужесточение порядка регистрации безработных под влиянием сузившихся финансовых возможностей службы занятости. Это выразилось в свертывании программ активной политики и организации социальной поддержки безработных. Значительно ухудшилось качество и структура вакансий, заявляемых в службу занятости. Поэтому и стала расти продолжительность зарегистрированной безработицы, приобретая в ряде регионов хронический характер, поэтому и повысилась в составе безработных доля лиц с низким уровнем конкурентоспособности на рынке труда.

Государство неоправданно рано отстранилось от вмешательства в эту сферу, тем более что Россия переживает труднейший период. В результате сохраняется деформации, сложившиеся в дореформенные годы, и под влиянием затяжного кризиса появляются новые.

Отсутствие целостной концепции государственной политики занятости от части было компенсировано регулярной разработкой федеральных целевых программ содействия занятости населения.

Так, целевые программы создания рабочих мест подготовки и переподготовки рабочей силы изначально были трудновыполнимы, поскольку для их реализации нужны дополнительные источники финансирования, мобилизовать которые часто не удается.

Финансовая и организационная нагрузка на службу занятости оказалась чрезмерной, поэтому она при всем желании не может в полной мере справиться со своими функциями, теряет доверие населения. А Правительство и другие экономические ведомства, от которых зависят решения проблемы занятости, остаются в стороне. Недооценка значимости этих проблем выразилась, в частности, в ликвидации фонда занятости.

Основополагающим принципом политики в области занятости и на рынке труда во всем мире является ее ориентация на достижение стратегической цели развития трудовой сферы. В соответствии с Конвенцией №122 МОТ эта цель состоит в обеспечении полной, продуктивной и свободно избранно занятости. Для России особо актуально толкование этой формулировки в единстве всех ее трех составляющих.

Выбор приоритетов в обозримой перспективе будет определяться переходным характером российской экономики, в которой становление рыночных отношений еще не закончено. На современном этапе социально-экономического развития основная цель политики занятости заключается в том, чтобы в максимальной степени содействовать реализации права граждан на труд и переход к эффективной занятости. Такая формула подчеркивает актуальность формирования эффективной занятости в России как неотъемлемой черты рыночной экономики и ответственность государства за расширение возможностей трудоустройства экономически активных граждан. Политика в области занятости должна быть интегрирована в общую систему макроэкономической политики государства. [22]

Право каждого гражданина России на свободный труд закреплено в Конституции Российской Федерации, при этом провозглашается, что Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Основными нормативными актами, регулирующими реализацию права граждан на труд и отношения в сфере занятости, являются Конституция Российской Федерации, Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. №1023-1 “О занятости населения в Российской Федерации”.

Долгожданные поправки, внесенные в закон о занятости федеральным законом от 17 июля 1999 г., к сожалению, не исчерпывают перечень всех необходимых изменений.

Хотя закон обязывает работодателей информировать службу занятости о наличии вакантных мест, ответственность работодателя за несообщение вакансий и неуказание конкретных причин отказа в приеме на работу, когда вакансия еще не снята с предложения, к сожалению, непредусмотрены. “От ворот поворот”, как правило, получают многодетные и одинокие матери, а также имеющие детей – инвалидов, женщины старше 45 лет, инвалиды. Если такую ответственность предусмотреть в законе, служба занятости сможет действовать в отношении работодателей более решительно.

Закон о занятости предоставил работодателям право на равных основаниях принимать на работу непосредственно обращающихся к ним граждан, и имеющих направления органов службы занятости. Создается ситуация, когда работодатель может необоснованно завышать требования к безработным, да и вообще к любому, кто хочет наняться к нему на предприятие.

Социально оправданными являются положения, внесенные в ст. 31, касающиеся установления сроков выплаты пособий по безработице. Право на получение пособия в течение 6 месяцев предоставлены тем, кто ищет работу, не имеет профессии, стремится возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва и т.д. Например, как показывает практика, длительно неработающий гражданин, получающий пособие по безработице в течение 6 месяцев, может трудоустроиться временно, допустим на 10 дней. Затем он вновь обращается в службу занятости, и если для него не удается подобрать подходящую вакансию, вновь признается безработным с правом получения пособия по безработице в минимальном размере в течение 12 месяцев как потерявший работу. Чтобы побудить человека к эффективному поиску вакансии и реальному трудоустройству, было бы целесообразным скорректировать рассматриваемую норму, применив одну из следующих схем:

1. назначать пособия по безработице на 12 месяцев, если в течение года, предшествовавшего периоду безработицы, гражданин имел оплачиваемую работу не менее, к примеру, 13 календарных недель;
2. назначать пособия по безработице на 6 месяцев, увеличивая этот срок за каждую неделю работы гражданина (сверх 13) на 2 недели, но в пределах 12 месяцев.

Согласно п. 5 ст.9 ФЗ “О дополнительных гарантиях по социальной защите детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей” от 21 декабря 1996 г. № 159 ФЗ предусмотрено право на получение пособия по безработице детям – сиротам и детям, оставшихся без попечения родителей, в течение 6 месяцев в размере средней заработной платы, сложившейся в субъекте Федерации. Стипендия учащимся детям – сиротам увеличивается не менее чем на 50 % по сравнению с размером стипендии, установленной в данном образовательном учреждении. Однако было бы правильнее, чтобы размер стипендии при направлении их на обучение службой занятости был равен прожиточному минимуму.

Указом Президента РФ от 02 июля 1992 г. №723 “О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок и признанных в установленном порядке безработными”, гражданам предоставлено право на оплату периодов нетрудоспособности в размере пособия по безработице. Предусмотрена оплата больничного листка по беременности и родам женщин, потерявшим работу и заработок в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия, учреждения, организации, если со дня увольнения до дня официального признания их безработными, а также до дня предоставления им отпуска по беременности и родам прошло не более 12 календарных месяцев.

Между тем, на практике лишь единицы женщин получают оплату по больничному листку, потерявшие работу по другим основаниям, а также впервые ищущие работу, не получают ничего.

Согласно ст.3 закона основанием для признания гражданина безработным является его обращение в службу занятости с предоставлением всех необходимых документов, в том числе справки о среднем заработке по последнему месту работы за 3 месяца, предшествующих месяцу увольнения. Надо утвердить единую для всех служб занятости форму справки о среднем заработке для определения размера пособия по безработице.

Согласно п.1 ст.3 закона “безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней”. Однако никакой нормативный акт не предусматривает порядка подтверждения безработными гражданами самостоятельного поиска работы и его готовности приступить к ней.

Конкретные меры, формирующие содержание государственной политики содействия занятости населения, направлены на развитие трудовых ресурсов и обеспечение равных возможностей всем гражданам России не зависимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольные труд и свободный выбор занятости. Среди этих мер существенное место принадлежит: созданию условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; поддержке трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности; содействию развития способностей к производительному, творческому труду.

В соответствии с принятыми правовыми основами регулирования государством положения на рынке труда оно призвано:

1. обеспечивать социальную защиту в области занятости населения;
2. проведение специальных мероприятий, способствующих созданию условий для занятости граждан особо нуждающихся в специальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

На государственные органы по труду и занятости возложено также предупреждение массовой и сокращение длительной (более 1 года) безработицы; поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Как видно из сказанного, регулирование процессов на рынке труда со стороны государства в соответствии с действующим законодательством направлено преимущественно на содействие занятости населения и предотвращение или сокращение безработицы. И это вполне правомерно и справедливо. Однако нельзя не признать, что меры государственного воздействия предпринимаются, когда, ситуация экстремальна (в случае массового высвобождения, в случае трудностей, испытываемых гражданами при трудоустройстве). Между тем обеспечение эффективного использования человеческих ресурсов и кадрового потенциала общества в меньшей степени сфер влияния государственных федеральных и региональных структур.

Актуальной является задача защиты российского внутреннего рынка и восстановление весьма ослабленных в последние годы хозяйственных связей со странами Содружества независимых государств (СНГ), формирование единого экономического пространства на территории стран СНГ. Здесь роль государственных законодательных и исполнительных органов представляется несомненной. На этих органах лежит и необходимость разработки законодательных и нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в новых рыночных условиях, обеспечивающих справедливое вознаграждение за труд в соответствии с его количеством и качеством, результативностью и одновременно повышающих ответственность наемных работников и работодателей всех форм собственности за выполнение договорных обязательств. [22]

*1.4.2 Государственная политика в области занятости*

Политика занятости - это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена. Она имеет несколько уровней: общегосударственный, региональный и локальный. В настоящее время можно выделить три основные модели политики занятости, используемые в странах с развитой рыночной экономикой.

Европейская модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, росте доходов работающих; такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных.

Скандинавская модель основывается на обеспечении занятости практически всем трудящимся путем создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнения.

Американская модель ориентируется на создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. При этом безработица формально уменьшается, но увеличивается количество людей с низкими доходами.

Использование той или иной модели влияет на политику занятости как на макро-, так и на микроуровне. На макроуровне новые подходы в политике занятости способствуют повышению гибкости рынка труда, уменьшения расходов на рабочую силу, ведут к некоторому свертыванию социальных программ. Однако расширяются системы подготовки и переподготовки кадров, создаются дополнительные рабочие места, ужесточаются условия выдачи пособий. Принимаются меры по усилению роли частного сектора в решении проблем занятости, других социальных проблем. На микроуровне проводится политика сдерживания роста заработной платы, удлинения продолжительности рабочей недели, более широко используются различные формы неполной занятости. В результате кризисные явления обостряются.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный. Активная политика занятости - это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ. Пассивная политика занятости предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости. Часто применяют термин - умеренно пассивная политика, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест. [1]

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государственная политика РФ в области содействия занятости направлена на:

1. развитие людских ресурсов для труда;
2. обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от факторов (пол, возраст и т.д.) в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
3. создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
4. поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, а также содействие развитию их способностей к производительности, творческому труду;
5. обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
6. предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
7. поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
8. сочетание самостоятельности органов власти субъектов РФ, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения;
9. координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;
10. координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости и контроля за ними;
11. международное сотрудничество в решении проблем занятости населения и т.д.

Государственная политика на региональном уровне реализуется в рамках федеральной программы, а также путем региональных и местных программ содействия занятости населения, учитывающих особенности демографического и социально-экономического развития территорий. Обычно региональные программы занятости населения делятся на три уровня:

1. республиканская проблема занятости населения, которая содержит набор мероприятий, реализуемых только на уровне республики;
2. областная (краевая) программа определяет мероприятия по занятости населения в рамках данного уровня. Например, выделение городов приоритетного развития;
3. районная (городская) программа занятости. Она представляет собой набор конкретных мероприятий, направленных на решение проблем отдельными участниками рынок труда.

Региональное регулирование занятости позволяет учитывать многие особенности развития регионов и на их основе разрабатывать конкретные целенаправленные мероприятия по созданию условий занятости в зависимости от форм собственности, размеров предприятий и т.д. Важным способом смягчения ситуации на региональных рынках труда может стать использование нестандартных форм организации занятости (НФЗ). Оно открывает возможность воздействия на занятость путем ограничения предложения рабочей силы на открытом рынке труда, позволяет ограничивать масштабное высвобождение занятых и предупреждать всплеск безработицы. Внедрение НФЗ является мерой, отвечающей как интересам индивидов и работодателей, так и общества в целом.

На макроэкономическом уровне использование НФЗ открывает возможность снизить остроту проблем занятости за счет обеспечения на рынке труда уязвимым категориям населения способа получения дохода и поддержания уровня своей квалификации и работоспособности. НФЗ может стать одним из методов смягчения безработицы в массовых и застойных ее формах, а также способом мобилизации в случае необходимости имеющихся резервов труда, преодоление мобильности, свойственной определенным сегментам рабочей силы (инвалиды, пожилые, молодежь, женщины и т.п.). [1]

1.5 Социальное партнерство

В странах с развитой рыночной экономикой социальное партнерство – это система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений. Предметом договора являются вопросы оплаты труда, занятость, условия труда, социальное обеспечение и социальные гарантии для работников определенной профессии, отрасли или территорий, устанавливаемые сверх гарантированного государством минимума. Переговоры ведутся при посреднической роли государства, которое может участвовать в переговорном процессе непосредственно (через своих представителей) и опосредованно (через арбитражные органы, согласительные комиссии и законодательные акты). Коллективно-договорное регулирование позволяет на основе компромисса согласовать интересы наемных работников, работодателей и государства и являются важным дополнением рыночного механизма регулирования социально-трудовых отношений.

Приведенное определение социального партнерства является достаточно общим, не исключающим тем не менее наличие разных представлений относительно его существа. При всем многообразии оттенков мнений можно выделить три наиболее распространенных.

Первое. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которая приходит на смену классовой борьбе. Согласно такого рода представлениям в настоящее время в странах с развитой системой рыночных отношений существует возможность уйти от классовых противоречий. Классовый конфликт превращается в конфликт между организациями, представляющими разные интересы в обществе, которые можно погасить путем переговоров и достижения компромисса. Социальное партнерство в данном случае один из способов согласования интересов, представленных в обществе.

Второе. Социальное партнерство – это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования противоречий между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, классовые различия и противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняется. В этом случае социальное партнерство – это способ смягчения классовых противоречий, условия политической стабильность и социального перемирия в обществе.

Третье. Социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений не существует, так как нет объективных условий для его существования. Такую точку зрения разделяют либо представители либерального направления, утверждающие, что рыночный механизм сам по себе, без вмешательства государства и каких-либо иных субъектов способен регулировать всю систему отношений, включая и социально-трудовые отношения, либо теоретики, проповедующие фашизм или тоталитаризм, отстаивающие идею морально-политического и экономического единства общества, общность интересов нации, реализуемых посредством сильного государства.

Если не принимать в расчет третью точку зрения и обратиться только к первым двум, можно отметить, что сторонники и первого, и второго направления признают необходимость существования социального партнерства, но они по-разному определяют природу этого явления. Те, кто рассматривает социальное партнерство как антипод классовой борьбы, исходят из того, что современный капитализм не является капитализмом в классическом его понимании. Это новое общество, где больше нет капиталистов и наемных рабочих, а есть равноправные партнеры, которые могут договориться между собой в случае возникновения разногласий. В таком понимании социальное партнерство легко согласуется с социал-демократической моделью реформирования современного капиталистического общества, не затрагивающей коренных основ этого общества, его базовых принципов и ценностей.

Современное социал-демократическое движение рассматривает социальное партнерство как способ обеспечивающий мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где классовый конфликт превращается в конфликт между организациями – профсоюзами и объединениями работодателей. Социал-демократы считают, что главным условием формирования партнерских отношения являются совпадение целей наемных работников и капиталистов. Если совпадение целей происходит на уровне перспективных целей, то возможно длительное и достаточно устойчивое партнерство; если на уровне частных целей – то такое партнерство будет временным. Но в любом случае социальное партнерство невозможно без совпадения целей. Наемные работники и работодатели представляют, по их мнению, стороны одного целого. Они не могут существовать друг без друга. И если между ними возникают конфликты, то в интересах обеих сторон найти действенные способы их своевременного и эффективного разрешения.

В понимании идеологов социал-реформистского движения социальное партнерство – это способ согласования интересов наемных рабочих и работодателей путем переговоров и компромисса, когда перспективные интересы сторон совпадают, и когда стремление к постоянному диалогу способно гарантировать мирную эволюцию капиталистического общества в такое его состояние, где на смену классовой борьбе и классовым противоречиям приходит сотрудничество равноправных партнеров.

Разделяющие вторую точку зрения считают, что современный капитализм по своей сути ничуть не отличается от капитализма прошлого столетия. Наличие частной собственности производства сохраняется, а потому сохраняется антагонизм интересов наемных работников и капиталистов несовпадение интересов наемных работников и работодателей проявляется ежеминутно, ежечасно, не говоря уже о более отдаленной перспективе. Класс капиталистов будучи собственником средств производства, заинтересован в сохранении общественного строя, основу которого составляет честно капиталистическая собственность. Для рабочих, наоборот, реализация коренных интересов в рамках того общество невозможна. В этом случае социальное партнерство лишь одна из форм согласования непримиримых, по сути, и противоположных по содержанию интересов наемных работников и работодателей. [22]

В России о социальном партнерстве заговорили с конца 1991 года, когда относительно медленное реформирование экономики в рамках прежнего типа политической власти (1985-1991 гг.) сменилось интенсивным “шоковыми” преобразованиями. В советский период очень активно использовалась почти вся атрибутика социального партнерства – заключение коллективных договоров и соглашений, участие трудящихся в управлении производством, консультации и переговоры по социальным вопросам, формировались планы социального развития на предприятиях. Однако это процессы никто не называл социальным партнерством. Основу советского общества согласно официальной идеологии составляло моральное, социально-политическое и экономическое единство всех членов общества. Поэтому не могло существовать противоположных, по своему содержанию интересов, и не было необходимости в таком механизме согласования интересов, как социальное партнерство.

В процессе реформирования российской экономики отношения к социальному партнерству изменилось. Идеология социального партнерства стала активно пропагандироваться государством. Считалось, что современное рыночное хозяйство не может возникнуть в России и тем более развиваться, без отлаженной системы социального партнерства. Более того, социальному партнерству отводилась роль буфера, смягчающего переход к капитализму. Социальное партнерство должно было обеспечить (гарантировать) гражданский мир в условиях жестких реформ. Не случайно реформирование российской экономики сопровождалось интенсивной работой по выработке необходимых правовых актов, чтобы обеспечить возможность формировать системы социального партнерства.

В России достаточно отчетливо прослеживается формирование модели социального партнерства, в основе которой идеология классового мира и совпадения интересов наемных работников и работодателей. Этому в немалой степени способствуют следующие обстоятельства.

В течение длительного времени в СССР трудящимся внушалась мысль, что именно они истинные хозяева предприятий, на которых они трудятся. Интересы директората, администрации, трудовых коллективов не противопоставлялись. Сложившаяся система хозяйствования ставила администрацию в такое положение, когда она была вынуждена постоянно доказывать свою заботу о трудящихся. За счет средств предприятий строились жилые дома, детские сады, санатории и больницы. Сами работники не противопоставляли себя администрации. Если они и говорили о директоре как о “хозяине”, то в особом смысле. В их понимании хозяин – это человек, который заботится о своих подчиненных. Ему всегда можно пожаловаться и он обязательно должен помочь.

Когда начался процесс акционирования предприятий и у большинства из них появились реальные собственники, психология рабочих и их отношение к директорату и администрации почти не изменились. До сих пор большинство рабочих считают, что директор и администрация должны заботиться о том, чтобы интересы рабочих не ущемлялись. И если не выплачивается заработная плата, сокращаются рабочие места, они считают, что в этом виновата не администрация, а правительство, осуществляющее неправильную бюджетно-налоговую и финансовую политику.

Не смотря на то, что сегодня достаточно отчетливо проявляются противоречивость и противоположность интересов наемных работников и работодателей, они довольно часто занимают схожие позиции и выступают единым фронтом против правительства. Ссылаясь на бедственное положение трудовых коллективов, работодатели таким образом решают вопросы компенсаций, дополнительного финансирования или установления налоговых льгот. Такая ситуация не способствует осознанию трудящимися своих собственных интересов, она замедляет процесс формирования системы социального партнерства в России.

В индустриально развитых странах, где основу производства составляет частная собственность, коллективный договор это документ, позволяющий работникам добиться весьма существенных улучшений своего социально-экономического положения. Коллективный договор фиксирует результаты договоренности сторон в области заработной платы, условий труда и занятости. И то, что реально удается добиться работникам через коллективный договор, во многом зависит от их силы и умения “надавить” на работодателя.

В России коллективные договора обычно рассматривают как чисто формальный документ, мало что дающий работникам. И даже если работникам удается заключить “хороший”, с их точки зрения, коллективные договор, то нет гарантии, что все его пункты будут выполнены. Хотя Законом Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях” предусмотрены меры ответственности за невыполнение пунктов коллективного договора, но они столь незначительные, что вряд ли могут представлять серьезную угрозу для стороны, не выполняющей коллективный договор.

В России до сих пор отсутствует главное условие для развития договорных отношений между наемными работниками и работодателями – нет сильных и мощных профсоюзов, заявляющих о себе как о реальной силе, с которой нельзя не считаться. Реальная слабость профсоюзного движения в России породило разновидность социального партнерства – “ситуацию особой роли государства в системе социально партнерства”. Слабость профсоюзов, отсутствие реальных объединений работодателей, их нежелание садиться за стол переговоров, когда речь идет о разрешении несовпадающих интересов, принуждает государство выступать тем звеном, которое заставляет стороны слушать друг друга, т.е. процесс формирования социального партнерства навязывается сверху. [22]

2 АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ ЗА 1998-2000 ГОДЫ

2.1 Социально-экономические показатели развития

Кемеровской области

Кемеровская область общей площадью 95700 кв. км. состоит из 19 районов и 20 городов. В Кемеровской области проживают 3200000 жителей. Доля городского населения составляет 87 %.

Кемеровская область входит в число первых 10 регионов России по объему валового регионального продукта и производству промышленной продукции.

По инвестиционной привлекательности занимает 3 место по России (после Москвы и Тюмени).

Анализ социально-экономического положения Кемеровской области показывает, что экономический рост, решение большинства социальных проблем, подъем уровня и качества жизни населения определяется степенью развития реального сектора экономики, прежде всего промышленности Кузбасса.

Были проведены исследования финансово-хозяйственной деятельности, на основе которых разработаны программы стабилизации и финансового оздоровления:

* предприятий угольной промышленности;
* черной металлургии;
* химико-фармацевтической промышленности;
* машиностроения;
* химической промышленности.

Реализация этих программ и проектов позволила вывести промышленность региона из кризиса, остановить падение производства в ее основных отраслях, начиная со второй половины 1998г. перевести реальный сектор экономики в состояние экономического роста.[17]

На 1 января 2001г. число промышленных предприятий, их филиалов и других обособленных подразделений составило 4,8 тыс. единиц; их удельный вес в общем числе учтенных организаций ежегодно снижается. Число промышленных предприятий на 01.01.2001г. представлено в таблице 2.1.

Таблица 2.1 - Число промышленных предприятий области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Года | Ед. | Число предприятий на 1 января 2001г. | |
| В % к общему количеству | В % к предыдущему году |
| А | 1 | 2 | 3 |
| 1996 | 4672 | 13,6 | 99,7 |
| 1997 | 4625 | 12,8 | 99 |
| 1998 | 4683 | 12,3 | 101,3 |
| 1999 | 4713 | 11,9 | 100,6 |
| 2000 | 4854 | 11,8 | 103,0 |
| 2001 | 4822 | 11,2 | 99,3 |

Наибольшее количество предприятий по-прежнему сосредотачивается в машиностроении и металлообработке (17 % от всех промышленных предприятий), пищевой промышленности (15 %), легкой, лесной и деревообрабатывающей (по 12 %), промстройматериалов (10 %), топливной отрасли (7 %).

Распределение учтенных в едином государственном регистре предприятий и организаций (ЕГРПО) промышленных предприятий по формам собственности представлено в таблице 2.2 (на начало 2001г.).

Таблица 2.2 - Распределение промышленных предприятий по формам собственности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Формы собственности | 2000 г. | | 2001 г. | |
| Всего | В % к итогу | Всего | В % к итогу |
| Общее количество единиц | 4854 | 100 | 4822 | 100 |
| Государственная и муниципальная | 237 | 4,9 | 226 | 4,7 |
| Частная | 3991 | 82,2 | 4100 | 85 |
| Смешанная российская | 499 | 10,2 | 366 | 7,6 |

В состав предприятий частной формы собственности доля предприятий, учрежденных гражданами РФ, на 1 января 2001г. составила 63 %.

По объему промышленного производства Кузбасс занимает 14 место в РФ и 2 место (после Красноярского края) в Сибирском Федеральном округе.

Для промышленности 1999г. стал переломным – прекратился спад промышленного производства и наметилось некоторое оживление практически во всех ее отраслях. По сравнению с 1998г. объем промышленного производства увеличился на 19 %.

В 1998 года промышленностью произведено продукции в действующих ценах 40,5 млрд. руб. (1999г. - 63,9; 2000г. - 102 млрд. руб.). Индекс промышленного производства составил: 1999г. по сравнению с 1998г. 119 %; 2000г. по сравнению с 1999г. - 107 %.

Изменение объема промышленной продукции по отраслям за период с 1998г. по 2000г. представлен в таблице 2.3.

Таблица 2.3 - Изменение объема промышленной продукции по отраслям

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отношение, % | | |
| 1998г. к 1997г. | 1999г. к 1998г. | 2000г. к 1999г. |
| Всего по области | 95 | 119 | 107 |
| В том числе по области |  |  |  |
| Электроэнергетика | 107 | 105 | 101 |
| Топливная | 103 | 116 | 106 |
| Черная металлургия | 86 | 140 | 113 |
| Цветная металлургия | 102 | 112 | 108 |
| Химическая и нефтехимическая | 80 | 180 | 126 |
| Машиностроение и металлообработка | 80 | 99,0 | 123 |
| Лесная и деревообрабатывающая | 91 | 84 | 80 |
| Промстройматериалов | 82 | 99,0 | 103 |
| Стекольная и фарфоро-фаянсовая | 92 | 107 | 20 |
| Легкая | 94 | 134 | 116 |
| Пищевая | 98 | 116 | 101 |
| Мукомольно-крупяная | 103 | 124 | 96 |
| Медицинская | - | 109 | 134 |

На динамике производства промышленной продукции сказался платежеспособный спрос потребителей. За период 1998-2000гг. изменилась отраслевая структура промышленного производства: возросла доля топливной промышленности, черной металлургии; значительно снизилась - машиностроения и металлообработки, лесной и деревообрабатывающей, промстройматериалов, пищевой промышленности.

Изменение структуры промышленности региона за период 1998-2000гг. представлено на рисунке 2.1.

Изменение индекса физического объема производства по России и Кемеровской области представлено на рисунке 2.2 (в % к предыдущему году).



Рисунок 2.2 - Индекс физического объема производства по России и Кемеровской области

Снижение объема против 1995г. имело место в лесной и деревообрабатывающей, легкой промышленности, машиностроении и металлообработке, промстройматериалов. наибольшее снижение наблюдалось в 1996-1997гг.

Промышленность области играет существенную роль в формировании валового регионального продукта (ВРП). Удельный вес добавленной стоимости в различные годы составлял 43 - 45 % от общего объема ВРП. Соответственно темпы роста ВРП пропорционально зависели от темпов роста валовой добавленной стоимости в промышленности. Изменение производства валовой добавленной стоимости характеризуется следующими данными (таблица 2.4).

Таблица 2.4 - Изменение производства валовой добавленной стоимости

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Темп роста валовой добавленной стоимости | В сопоставимых ценах; в % к предыдущему году | | | | |
| 1996г. | 1997г. | 1998г. | 1999г. | 2000г. |
| По промышленности | 89,1 | 93,2 | 96,2 | 119,2 | 106,8 |
| По области | 90,7 | 96,2 | 91,9 | 108,3 | 109,8 |

По сравнению с 1995г. наибольший спад производства валовой добавленной стоимости по промышленности наблюдался в 1998г. (на 20 %). Динамика производства валовой добавленной стоимости представлена на рисунке 2.3.



Рисунок 2.3 - Динамика производства валовой добавленной стоимости (в постоянных ценах)

Наибольшие объемы добавленной стоимости производятся в топливной промышленности, электроэнергетике, черной металлургии и машиностроении.

В промышленности области по-прежнему велика концентрация производства. Все производство цветной металлургии сосредоточено на частных предприятиях, более 95 % объема производства черной металлургии, химической и нефтехимической промышленности - на шести предприятиях каждой отрасли.

Устойчивое увеличение концентрации производства сохраняется в топливной промышленности, черной металлургии, химической промышленности, промстройматериалов, пищевой промышленности.[19]

Положение в важнейших отраслях промышленности складывались по-разному.

Заметно улучшилась ситуация в угольной промышленности. За последние 5 лет объем производства в отрасли увеличился на 17 %. Устойчивый спрос на уголь на внутреннем рынке, ввод в действие новых мощностей позволили увеличить добычу в 2000г. против 1995г. на 15 %, в том числе угля для коксования - на 10 %. Выпуск угольного концентрата увеличился с 30,9 тыс. тонн в 1995г. до 38 тыс. тонн в 2000г. (на 23 %). Доля подземного способа в общем объеме угледобычи составила 48 % (в 1995г. - 53 %). Более половины объема угля добыто экономичным открытым способом.[29]

Прекращено закрытие угольных предприятий. Уволенным шахтерам с ликвидированных шахт выплачены все долги по заработной плате, выходным пособиям и другим компенсационным выплатам. Для них создано 2337 непрофильных рабочих мест и 1500 новых профильных мест.

Открыт новый участок на запасах шахты Анжерская-Южная, мощностью 600 тыс. тонн угля в год. На разрезе “Талгинский” проведено испытание новой циклично-поточной высокопроизводительной технологии по обработке вскрывших пород.

Кроме того, рост инвестиционной активности в угольной отрасли позволил ввести в эксплуатацию шахту № 7 в г. Киселевске мощностью 2,8 млн. тонн угля в год, разрез “Майский” (Соколовское месторождение) с проектной мощностью 800 тыс. тонн угля в год.

В рамках соглашения с Новосибирской областью начато строительство разреза “Караканский-Южный” и открыто рабочее движение по железнодорожному выходу Караканского угольного месторождения на станцию Мереть. Заложены шахты “Костромская” проектной мощностью 1 млн. тонн угля в год, “Ульяновская” – 1,5 млн. тонн и разрез “Камышанский” мощностью 2,5 млн. тонн угля в год. Начато строительство разреза “Еловский” мощностью 1 млн. тонн угля в год и обогатительной фабрики “Антоновская” – мощностью 3 млн. тонн концентрата.

Начиная с 1997г. Правительство Российской Федерации финансирует мероприятия по реструктуризации угольной промышленности Кемеровской области. Согласно заключенным договорам об использовании средств господдержки на эти цели предусматривалось использовать 10,3 млрд. рублей (430 млн. руб. - на реализацию программ местного развития, 9,9 млрд. руб. - на федеральные программы). Фактически использовано 8,7 млрд. руб., что соответствовало 84 % от средств, предусмотренных на государственную поддержку угольных предприятий.[17]

Стабилизовалась ситуация на предприятиях черной и цветной металлургии.

В состав металлургического комплекса Кузбасса входят такие крупнейшие предприятия, как Кузнецкий и Западно-Сибирский металлургические комбинаты с полным металлургическим циклом, а также Гурьевский металлургический, Кемеровский коксо-химический и Кузнецкий ферросплавный заводы.

Горно-металлургическая промышленность представлена Абагурской и Мундыбашской агломерационно-обогатительными фабриками, Таштагольским, Казким, Шерегешским и Темиртауским железными рудниками.

Цветная металлургия Кузбасса представлена Новокузнецким алюминиевым заводом и Беловским цинковым заводом, работающим на местном сырье. Заметная роль в цветной металлургии принадлежит Салаирскому горно-обогатительному комбинату, Кия-Шалтырскому нефелиновому руднику, а также многочисленным рудникам по добыче золота, расположенным в Мариинской тайге, в Горной Шории и в Салаирском кряже.[17]

По сравнению с 1995г. объем выпуска продукции в отраслях увеличивался соответственно на 10 и 11 % , в том числе чугуна - на 2 %, стали - на 8%, готового проката - на 14 %, кокса 6 % влажности - на 20 %, стальных труб - на 50 %.[19]

Предприятия металлургического комплекса производят 33,1 % общего объема промышленного производства области.

Металлургические предприятия Кузбасса выпускают:

* 13 % российского чугуна и стали;
* 15 % стального проката;
* 30 % листовой нержавеющей горячекатной стали;
* 50 % производимого в стране ферросицилия;
* почти 100 % трамвайных и железнодорожных рельсов России.

В черной металлургии практически завершился процесс формирования эффективных управленческих команд по выводу предприятий их кризиса.

Создана “Сибирская горная металлургическая компания”, основной целью деятельности которой является кооперация производственно-технологических и финансовых процессов предприятий металлургической промышленности.

Стабильно заработали ОАО “Кокс”, ОАО “Кузнецкие ферросплавы”, ОАО “Новокузнецкий алюминиевый завод”.

Предоставление бюджетной ссуды позволило увеличить объемы производства на ОАО “Беловский цинковый завод”.

В целом благодаря усилиям Администрации области удалось вывести практически все крупные предприятия черной металлургии Кузбасса на уровень рентабельной работы.

Химическая промышленность Кузбасса сосредоточена в основном в г. Кемерово и представлена крупными акционерными обществами и объединениями: “Азот”, “Химпром”, “”Химволокно”, “Токем”, “Спекр”, “Прогресс”. В Новокузнецке и А-Судженске расположены химико-фармацевтические предприятия АО “Органика” и “Пурин”, в Прокопьевске – завод резинотехнических изделий. На долю химического комплекса приходится около 5 % объема промышленного производства области. Его предприятия выпускают сотни наименований продукции:

* минеральные удобрения (220 тыс. тонн в год);
* аммиак (300 тыс. тонн в год);
* химические волокна, корд, капролактам, фенол-формальдегидные смолы (25% общего производства в СНГ);
* пресс-порошки (45 %);
* химикаты для производства каучука и резины (50 %);
* антрахиноновые красители (100 %);
* большую долю синтетических лекарственных препаратов и др.[17]

Химическая промышленность за 1996-2000гг. увеличила выпуск продукции на 2 %. Значительный рост наблюдался в последние два года. Выделение бюджетных ссуд предприятиям химической промышленности и подписание соглашения с РАО "Газпром" позволили в 1999 г. преодолеть спад производства и достигнуть его роста к уровню 1998г. на 77 %, в 2000г. против предыдущего года - на 26 %.

По сравнению с 1995г. увеличился выпуск синтетического аммиака, минеральных удобрений (на 10 %), снизилось производство синтетических смол и пластмасс (на 3 %), химических волокон (на 11 %). [19]

Выделение 100 миллионной ссуды и подписание Соглашения с РАО “Газпром” позволило КОАО “Азот” увеличить выпуск продукции и вывести предприятие на рентабельную работу.

С помощью КОАО “Азот” удалось максимально загрузить смежные заводы химического комплекса области.

Важнейшим направлением современного развития и технического совершенствования предприятий химического комплекса является коренная реконструкция и техническое перевооружение на основе внедрения современных ресурсосберегающих, малоотходных и безотходных технологий, применение высокоэффективных отечественных катализаторов, высокопроизводительных агрегатов большой единичной мощности.

Машиностроительный комплекс Кузбасса включает 97 предприятий горного, горно-рудного, электро-технического, химического машиностроения, станкостроительной, инструментальной и подшипниковой промышленности, санитарно-гигиенического, газового и строительно-дорожного оборудования.

Основные виды выпускаемой продукции:

* взрывобезопасные электродвигатели (почти 90 % производимых в России);
* щелочные аккумуляторы и аккумуляторные батареи;
* низковольтная аппаратура;
* строительно-дорожные машины;
* машины постоянного тока;
* химическое оборудование;
* шахтные скребковые конвейеры, вагонетки, лебедки;
* товары народного потребления: пылесосы, стиральные машины, электроплиты, электроутюги.

В связи с сокращением объемов в смежных производствах низким уровнем конкурентоспособности удельный вес продукции машиностроения и металлообработки в общем объеме промышленности снизился на 7,7 % в 1995г. до 5,6 % - 2000г. Объем продукции в 2000г. против 1995г. уменьшился на 28 %. Значительное сокращение имело место в 1996 и 1998 гг. Размещение заказов на предприятиях позволило получить в 1999г. некоторый рост производства (0,6 % к 1998г)., а в 2000 г. - на 26 % к предыдущему году. [17]

В 2000г. по сравнению с 1995г. снизился выпуск шахтных вагонеток и скребковых конвейеров, подшипников качения, лебедок шахтных и горнорудных.

В машиностроении выделение бюджетных ссуд и оказание поддержки по обеспечению материально-техническими ресурсами позволило увеличить выпуск горно-шахтного оборудования, освоить современную номенклатуру изделий.

На Юргинском машиностроительном заводе освоен выпуск современных крепей, добычных комбайнов, высокопроизводительного очистного комплекса КМ 174 не уступающих аналогичным зарубежным образцам.

На ОАО “Кузнецкий машзавод”,ОАО “Электромашины”, ОАО “Сибтензоприбор”, ОАО “Продмаш”, ОАО "Сибирская подшипниковая компания" освоена широкая гамма новой номенклатуры изделий.

В отрасли осуществляется комплекс мер по реконструкции и техническому перевооружению предприятий, внедрению новых прогрессивных технологий и материалов, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов. В 1998г. положено начало кузбасскому автомобилестроению. В г. А-Судженске открылось производство кузбасских джипов. Администрация области считает этот проект наиболее приоритетным.

В связи с распадом СССР многие производители необходимого Кузбассу горного и другого оборудования оказались за таможенными барьерами. Перед машиностроительным комплексом стоит задача заполнить образовавшийся производственный вакуум. Наличие местной сырьевой базы, сравнительно дешевой электроэнергии, развитой сети путей сообщения, малых и средних городов со свободными строительными площадками благоприятные размещению в области предприятий машиностроения. Структурная перестройка экономики и машиностроительного комплекса области предполагает интенсивное развитие горного машиностроения и формирование его в качестве основного поставщика угольного и горного оборудования не только для Кузбасса, но и для всей Восточной Сибири и Дальнего Востока.

В промышленности стройматериалов уменьшение общего объема производства в 2000г. по сравнению с 1995г. составило 42 %, в том числе цемента - 24 %, строительного кирпича - 42 %, сборного железобетона - 68 %. Интенсивный спад наблюдался в 1996-1998гг. [19]

С 1998г. начала активно работать легкая промышленность. В отрасли произошла переориентация производства на удовлетворение внутреннего спроса. Администрацией области ряду предприятий были выделены бюджетные ссуды, размещены региональные заказы на пошив швейных изделий и обуви, что позволило в 1998г. увеличить объем производства на 3 %, в 1999 году на - 32 %, в 2000г. - 16 %.

Реализация программы развития легкой промышленности Кузбасса, размещение регионального государственного заказа оживили работу предприятий отрасли.

Выпуск шерстяных и шелковых тканей увеличился в 1,6 раза, трикотажных изделий в 3,6 раза. На швейных и обувных предприятиях области восстановлено около 600 рабочих мест.

Ухудшение финансового состояния, падение уровня жизни населения, повлекшее уменьшение спроса на продукты питания, привело к снижению производства товаров пищевой промышленности (по сравнению с 1995г. объем сократился на 17 %). Начиная с 1998г. наметилось замедление падения выпуска продукции отрасли. В 1999г. объем производства по сравнению с предыдущим годом увеличился на 13 %, в 2000г. соответственно - на 1 %. [19]

Положительные изменения произошли в обрабатывающей и пищевой промышленности. Это в значительной степени стало возможным в результате восьмилетнего сотрудничества Кемеровской области с итальянской фирмой “FATA”. В программу “FATA” вовлечено 51 предприятие. За счет внедрения новых технологий “FATA” в городах и районах области успешно работают новые мясоперерабатывающие комплексы, линия по производству макаронных изделий, молочные заводы, комбинаты детского питания.

В 1998г. подписан новый контракт на внедрение в области современных технологий по производству кормов и зерна. Налажен выпуск высокопроизводительных посевных агрегатов “Конкорд”, поставка которых возможна и в другие регионы России, так и в страны СНГ.

Работа, проведенная фирмой “FATA” в Кузбассе, - яркий пример взаимовыгодного вложения иностранных капиталов в инвестиционные проекты, согласованные с местными властями.

Остановлено банкротство и наметились позитивные процессы в мясной, молочной, хлебопекарной, кондитерской и пивобезалкогольной промышленности. Налажено производство пищевой продукции обогащенной витаминами, йодом и другими компонентами, необходимыми для здоровья. По существу новое для нас производство продуктов детского питания. [7]

За 1996-2000 гг. цены производителей промышленной продукции увеличились в среднем в 2,6 раза. Наибольший рост цен произошел за последние два года (в 2,3 раза).

Изменение цен по отраслям промышленности области характеризуется следующими данными:

Таблица 2.5 - Изменение цен по отраслям промышленности

(декабрь в % к декабрю предыдущего года)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1996г. | 1997г. | 1998г. | 1999г. | 2000г. |
| Промышленность | 119,3 | 94,0 | 104,4 | 158,5 | 142,5 |
| Электроэнергетика | 127,7 | 91,1 | 96,5 | 142,6 | 161,7 |
| Топливная | 113,5 | 89,2 | 95,3 | 151,9 | 147,1 |
| Черная металлургия | 116,2 | 90,8 | 91,3 | 182,0 | 152,8 |
| Цветная металлургия | 101,6 | 100,1 | 270,4 | 152,3 | 99,3 |
| Химическая и нефтехимическая | 133,8 | 96,4 | 113,6 | 116,8 | 117,3 |
| Машиностроение и металлообработка | 134,5 | 107,8 | 112,3 | 147,2 | 128,6 |
| Лесная и деревообрабатывающая | 139,8 | 105,7 | 107,0 | 136,8 | 126,6 |
| Промстройматериалов | 143,3 | 116,1 | 107,0 | 136,8 | 126,6 |
| Легкая | 146,9 | 120,7 | 166,4 | 119,6 | 117,4 |
| Пищевая | 115,8 | 111,1 | 142,1 | 177,3 | 111,8 |
| Мукомольно-крупяная | 107,7 | 88,2 | 98,2 | В 3 раза | 91,8 |
| Справочно: промышленность России | 125,6 | 107,5 | 123,2 | 167,3 | 131,6 |

За рассматриваемый период выше, чем в среднем по промышленности возросли цены на электроферросплавы (в 3,9 раза), синтетические смолы (3,6 раза), пластмассовые изделия (в 7,2 раза), инструменты абразивные (в7,7 раза), конструкции и изделия сборные железобетонные (в 4,1 раза), шелковые ткани (в 4,8 раза), швейные изделия (в 4,5 раза), товары культурно-бытового и хозяйственного назначения (в 4,4 раза). Цены на продукцию пищевой промышленности увеличились в среднем в 3,6 раза. Больше всего подорожала водка (в 10,4 раза) спирт этиловый (в 6,2 раза), пиво (в 4,7 раза).

Производственные мощности по выпуску важнейших видов продукции на крупных и средних предприятиях недоиспользуются. Уровень использования производственных мощностей при изготовлении отдельных видов продукции представлен в таблице 2.6.

Таблица 2.6 - Уровень использования производственных мощностей по выпуску отдельных видов продукции области

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Среднегодовая мощность, действовавшая в 2000г. | Уровень использования производственной мощности, % | | | | |
| 1996г. | 1997г. | 1998г. | 1999г. | 2000г. |
| Уголь, млн. тонн. | 105 | 77 | 77 | 76 | 85 | 90 |
| Чугун, млн. тонн. | 9,3 | 67 | 55 | 51 | 73 | 77 |
| Сталь, млн. тонн. | 12,7 | 61 | 51 | 43 | 61 | 72 |
| Прокат готовый, млн. тонн. | 8,2 | 72 | 64 | 53 | 77 | 90 |
| Подшипники качения, млн. шт. | 10,4 | 64 | 43 | 27 | 26 | 47 |
| Минеральные удобрения, тыс. тонн. | 632 | 54 | 34 | 28 | 56 | 70 |
| Цемент, тыс. тонн. | 4562 | 25 | 24 | 20 | 21 | 25 |
| Шелковые ткани готовые, млн. кв. м. | 63,2 | 11 | 14 | 12 | 16 | 24 |
| Мясо, тыс. тонн. | 27,3 | 7 | 3,4 | 2,9 | 1,3 | 2,4 |

Причем, имеющиеся оборудование, в большинстве своем, физически изношено и морально устарело. Замена его современным высокопроизводительным осуществляется медленно. Коэффициент износа ОПФ в промышленности увеличился с 46 % в 1995г. до 53 % в 1999г., коэффициент обновления снизился соответственно с 7 % до 5,6 %. Наиболее изношены и морально устарели фонды предприятий цветной металлургии (на 69 %), химической промышленности (на 67 %), электроэнергетике (на 56 %), машиностроении и металлообработке (на 54 %).

Улучшение производственной ситуации сказалась на финансовом состоянии организаций промышленности. В 1999г. впервые за два предыдущих года сальдированный финансовый результат между прибылью и убытками сложился положительным. В 2000г. прибыль организаций промышленности по сравнению с 1999г. увеличилась в 1,8 раза и составила 5,7 млрд. руб. Основная часть прибыли была получена предприятиями черной металлургии, топливной промышленности и электроэнергетике (соответственно 33 %, 21 % и 19 %). Наибольший удельный вес таких предприятий в лесной и деревообрабатывающей промышленности (70,4 %), промстройматериалов (69,2 %), цветной металлургии (60 %), пищевой промышленности (50,3 %). [19]

Благодаря проведению мероприятий активной политики занятости ситуация на рынке труда в области относительно стабилизировалась. За прошедший период уровень безработицы снизился с 1,6 % до 1,1 (к численности трудоспособного населения), содействие в трудоустройстве оказано более 69 тыс. незанятых граждан.

Численность ППП в 2000г. составила 139 тыс. человек и снизалась по сравнению с 1995г. на 113 тыс. человек (на 23 %), с 1999г. - на 5,5 тыс. человек (1,4 %). Доля занятых в промышленности в общей численности работающих по области сократилась с 37 % в 1995г. до 32 % в 2000г. Распределение численности ППП по отраслям промышленности представлено в таблице 2.7.

Таблица 2.7 - Распределение численности ППП по отраслям промышленности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1996г. | | 1997г. | | 1998г. | | 1999г. | | 2000г. | |
| Тыс. чел. | В % к итогу | Тыс. чел. | В % к итогу | Тыс. чел. | В % к итогу | Тыс. чел. | В % к итогу | Тыс. чел. | В % к итогу |
| Промышленность | 467,6 | 100 | 422,4 | 100 | 403,9 | 100 | 396,8 | 100 | 391,3 | 100 |
| В том числе |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Электроэнергетика | 21,1 | 4,5 | 20,7 | 4,9 | 22,5 | 4,9 | 22,8 | 5,8 | 23,5 | 6,0 |
| Топливная | 178,3 | 38,1 | 154,3 | 36,5 | 132,9 | 35,6 | 125,6 | 31,7 | 121,0 | 30,9 |
| Черная металлургия | 72,1 | 15,4 | 70,3 | 16,6 | 71,7 | 16,6 | 71,6 | 18,0 | 71,3 | 18,2 |
| Цветная металлургия | 9,5 | 2,0 | 8,4 | 2,0 | 8,7 | 2,0 | 9,0 | 2,3 | 9,1 | 2,3 |
| Химическая и нефтехимическая | 24,0 | 5,1 | 20,4 | 4,8 | 19,8 | 4,9 | 20,5 | 5,2 | 22,0 | 5,6 |
| Машиностроение и металлообработка | 66,9 | 14,3 | 60,8 | 14,4 | 61,1 | 14,4 | 55,2 | 13,9 | 57,0 | 14,6 |
| Лесная и деревообрабатывающая | 13,1 | 2,8 | 12,3 | 2,9 | 10,6 | 2,9 | 10,2 | 2,6 | 8,4 | 2,1 |
| Промстройматериалов | 21,0 | 4,5 | 17,5 | 4,1 | 14,9 | 4,1 | 14,7 | 3,7 | 12,9 | 3,3 |
| Стекольная и фарфоро-фаянсовая | 3,2 | 0,7 | 3,0 | 0,7 | 2,8 | 0,7 | 2,8 | 0,7 | 1,6 | 0,4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Легкая | 13,9 | 3,0 | 11,2 | 2,7 | 12,4 | 2,7 | 9,5 | 2,4 | 10,2 | 2,6 |
| Пищевая | 21,7 | 4,6 | 19,2 | 4,5 | 20,3 | 5,0 | 22,6 | 5,7 | 23,0 | 5,9 |
| Мукомольно-крупяная | 2,4 | 0,5 | 2,3 | 0,5 | 2,4 | 0,6 | 2,5 | 0,6 | 2,6 | 0,7 |
| Медицинская | 2,6 | 0,6 | 2,2 | 0,5 | 2,4 | 0,6 | 2,3 | 0,6 | 2,4 | 0,6 |

Существенное влияние на снижение ППП оказала реструктуризация угольной отрасли. За 1996-2000гг. число работников в ней уменьшилось на 73тыс. человек, или на 38 %. Таким образом, по сокращению штатов за этот период выбыли 42 тыс. шахтеров.

Остается высокой подвижность рабочей силы. В 2000г. две трети работников промышленности поменяли место работы. Наиболее интенсивно происходило перемещение кадров в машиностроении (выбыло 37 %, принято - 38 %), топливной (соответственно, 40 % и 41 %), лесной и деревообрабатывающей (75 % и 42 %), легкой (53 % и 49 %) и пищевой промышленности (46 % и 49 %), промстройматериалов (72 % и 67 %).

Динамика по движению кадров промышленности представлена в таблице 2.8.

Таблица 2.8 -Динамика движения кадров промышленности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1996г. | | 1997г. | | 1998г. | | 1999г. | | 2000г. | |
|  | Тыс. чел. | В % к среднесписочной численности | Тыс. чел. | В % к среднесписочной численности | Тыс. чел. | В % к среднесписочной численности | Тыс. чел. | В % к среднесписочной численности | Тыс. чел. | В % к среднесписочной численности |
| Принято | 94,8 | 21 | 92,0 | 22 | 82,5 | 22 | 92,8 | 26 | 118,5 | 33 |
| Выбыло | 143,8 | 32 | 124,1 | 30 | 110,5 | 29 | 101,5 | 28 | 119,5 | 33 |
| В связи с сокращением штатов | 10,6 | 2,4 | 12,1 | 3,0 | 14,7 | 3,9 | 14,3 | 3,9 | 8,6 | 2,4 |
| По собственному желанию | 76,7 | 17 | 65,9 | 16 | 55,3 | 15 | 53,1 | 15 | 61,1 | 17 |
| Оборот рабочей силы | 66 | 53 | 74 | 52 | 75 | 51 | 91 | 54 | 99 | 66 |

Следует отметить, что в 2000г. выбытие работников на 99 % компенсировалось приемом новых кадров (1995г. - на 87 %).

В 1999г. резко сократилось число уволенных по сокращению штатов (на 40 %). Основная доля сокращенного персонала приходится на топливную промышленность (61 % от общего числа), стекольную промышленность (15 %), машиностроение и металлообработку (7 %).

Заметно снизилась вынужденная неполная занятость. Часть работающих неполное рабочее время по инициативе администрации сократилась по сравнению с 1999г. на 13 тыс. человек, или 48 %. В отпусках по инициативе администрации в 2000г. побывало на 11,3 тыс. работников (29 %) меньше, чем в предыдущем году.

Использование режима неполной занятости приведено в таблице 2.9.

Таблица 2.9 -Использование режима неполной занятости

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Года | Работавшие неполное рабочее время по инициативе администрации | | Отпуска по инициативе администрации | | |
| Тыс. человек | В % к среднесписочной численности | Численность работников, тыс. чел. | В % к среднесписочной численности | Тыс. чел-дней |
| 1996 | 39,3 | 8,8 | 97,6 | 21,9 | 3179 |
| 1997 | 31,7 | 7,7 | 90,4 | 22,1 | 3136 |
| 1998 | 34,7 | 9,2 | 71,5 | 19 | 3314 |
| 1999 | 26,5 | 7,3 | 38,5 | 10,6 | 1231 |
| 2000 | 13,7 | 3,8 | 27,2 | 7,6 | 725 |

Среднемесячная заработная плата ППП в 2000г. составила 3247 рублей, что на 34 % выше среднеобластного уровня. Наиболее высокий уровень заработной платы в цветной и черной металлургии, топливной промышленности, электроэнергетике. Значительно ниже средняя по промышленности заработная плата в машиностроении и металлообработке (на 46 %), лесной и деревообрабатывающей (на 65 %).

Заметно снижение суммы просроченной задолженности по заработной плате. На конец 2000г. объем невыплаченной заработной платы составил 419 млн. руб. и сократился за год на 45 %. Наиболее значительно задолженность снизилась в металлургии, топливной промышленности, электроэнергетике, промстройматериалов.

На промышленных предприятиях складывалась довольно сложная обстановка с условиями труда. На конец 2000г. около 39 % от среднесписочной численности работников работали в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Причем, по сравнению с предыдущими годами отмечается тенденция роста доли таких работников. Численность работников, работающих в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, представлена в таблице 2.10.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 2.10 - Численность работников, работающих в тяжелых условиях | Работали в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам | 149,7 | 35,2 | 136,7 | 34,4 | 131,9 | 35,5 | 136,8 | 37,1 | 132,0 | 38,5 |
| Заняты тяжелым физическим трудом | 35,3 | 8,3 | 29,9 | 7,5 | 27,9 | 7,5 | 31,1 | 8,4 | 38,3 | 10,7 |
| Работали на оборудовании, не отвечающим требованиям безопасности | 3,2 | 0,7 | 1,9 | 0,5 | 1,8 | 0,5 | 4,8 | 1,3 | 6,4 | 1,8 |
|  | Тыс. чел | В % к общей численности работников | Тыс. чел | В % к общей численности работников | Тыс. чел | В % к общей численности работников | Тыс. чел | В % к общей численности работников | Тыс. чел | В % к общей численности работников |
|  | 1996г. | 1997г. | 1998г. | 1999г. | 2000г. |  |  |  |  |  |

Из общего числа занятых каждый пятый работает под воздействием повышенного уровня шума, ультразвука и инфразвука (в электроэнергетике - каждый четвертый, металлургии - третий); каждый четвертый подвержен запыленности и загазованности воздуха (в топливной промышленности и черной металлургии - третий, цветной металлургии - 67 %). [19]

Для поддержания и увеличения занятости населения в области проводится работа по разработке региональной схемы создания и сохранения рабочих мест. Количество созданных рабочих мест имеет устойчивую тенденцию к увеличению, в 1997г. было создано за счет средств фонда занятости 611 рабочих мест, в 1999г. – 755, в первом полугодии 2000г. 423 (в 2,9 раза больше соответствующего периода предыдущего периода 1999г.).

К концу 1999г. в области удалось полностью погасить задолженность по выплате пособий по безработице и в большем объеме профинансировать мероприятия активной политики занятости.

За период 1998-2000гг.:

* обеспечено трудоустройство на временную занятость почти 60 тыс. подростков;
* более 12 тыс. человек приняли участие в общественных работах;
* повысили квалификацию и получили новую профессию 14 тыс. безработных.

С целью реализации основных задач государственной политики на рынке труда и проведения мероприятий по поддержке занятости населения в 1998г. принят закон Кемеровской области “О порядке квотирования рабочих мест в организациях Кемеровской области для лиц, особо нуждающихся в социальной защите”. По 12 угольным городам разработаны и реализуются программы местного развития.

Социальное партнерство является одним из механизмов решения социальных проблем, в том числе и проблем занятости в области. В 2000г. на территории Кемеровской области заключено 2097 коллективных договоров, что в 1,7 раза выше уровня 1997г., продолжали действовать 14 отраслевых и территориальных тарифных соглашений.

Разработана концепция управления охраной труда, проведен конкурс и определены соискатели на лучшее предложение по улучшению состояния охраны труда на предприятии, разработана система обучения руководителей и специалистов предприятий, работников органов исполнительной власти по вопросам охраны труда.

Политика социального партнерства и совместное финансирование мер по расширению занятости населения способствовало стабилизации социально-экономического положения области, обеспечению социальных гарантий трудящимся, предотвращению трудовых конфликтов. [17]

За 1996-2000гг. на развитие промышленности Кузбасса направлено свыше 50 млн. руб. инвестиций в основной капитал (оценка в ценах 2000г.). В объеме инвестиций по всем отраслям экономики на долю промышленности приходится в среднем 60 %. Инвестиции в основной капитал по отраслям промышленности представлены в таблице 2.11.

Таблица 2.11 - Распределение инвестиций по отраслям промышленности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1996г. | | 1997г. | | 1998г. | | 1999г. | | 2000г. | |
| Млн. руб. | В % к итогу | Млн. руб. | В % к итогу | Млн. руб. | В % к итогу | Млн. руб. | В % к итогу | Млн. руб. | В % к итогу |
| Промышленность | 5536 | 100 | 5768 | 100 | 5086 | 100 | 7205 | 100 | 9845 | 100 |
| В том числе |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Электроэнергетика | 726 | 13,1 | 727 | 12,8 | 774 | 15,2 | 1129 | 15,7 | 1401 | 14,2 |
| Топливная | 3185 | 57,5 | 3640 | 63,1 | 3220 | 63,3 | 4069 | 56,5 | 5565 | 56,5 |
| Черная металлургия | 945 | 17,1 | 851 | 14,8 | 571 | 11,2 | 1244 | 1,7 | 1807 | 18,3 |
| Цветная металлургия | 27,8 | 0,5 | 24,0 | 0,4 | 50,2 | 1,0 | 209 | 2,9 | 226 | 2,3 |
| Химическая и нефтехимическая | 167 | 3,0 | 131 | 2,3 | 102 | 2,0 | 168 | 2,3 | 317 | 3,2 |
| Машиностроение и металлообработка | 101 | 1,8 | 77,4 | 1,3 | 45,8 | 0,9 | 74,9 | 1,0 | 101 | 1,0 |
| Лесная и деревообрабатывающая | 74,0 | 1,3 | 33,9 | 0,6 | 36,5 | 0,7 | 20 | 0,3 | 19,6 | 0,2 |
| Промстройматериалов | 91,0 | 1,6 | 77,8 | 1,3 | 38,9 | 0,8 | 128 | 1,8 | 23 | 0,2 |
| Пищевая | 180 | 3,3 | 162 | 2,8 | 84,3 | 1,7 | 145 | 2,0 | 348 | 3,5 |
| Легкая | 8,8 | 0,2 | 0,87 | 0,0 | 1,7 | 0,0 | 0,4 | 0,0 | 1,8 | 0,0 |

За период с 1995г. изменилась структура затрат по отраслям промышленности. Увеличилась доля инвестиций, направляемых в ведущие отрасли: топливная промышленность с 53,3 % в 1995г. до 56,6 % в 2000г., металлургию соответственно 18,1 % до 20,6 %, химическую промышленность с 2,9 % до 3,2 %. В то же время за этот период она значительно сократилась в лесную, деревообрабатывающую и лесозаготовительную промышленность (с 3,2 % до 0,2 %), в промстройматериалов (с 2,2 % до 0,2 %), легкую промышленность (с 0,9 % до 0,02 %).

В 2000г. в промышленность области вложено около 10 млрд. руб. (включая предприятия малого бизнеса и неформального сектора экономики), что составило 95 % от объема инвестиций в основной капитал по всем отраслям, производящим продукцию. По сравнению с 1999г. инвестиции увеличились на 6 %, однако к уровню 1995г. они снизились на 39 %. Возросли инвестиции по сравнению с предыдущим годом практически во всех ведущих отраслях промышленности.

Снижение затрат к уровню 1999г. произошло в промстройматериалов, деревообрабатывающей, мукомольно-крупяной, медицинской промышленности.

Основной источник финансирования инвестиций в основной капитал (76 %-89 %) - собственные средства предприятий. [19]

Период 1998-1999гг. внес существенные изменения в проведение курса экономической реформы. Новая администрация усилила внимание к реальному сектору экономики, его стимулированию и оказанию финансовой помощи, усилению государственного регулирования и координации хозяйственной деятельности, концентрации управленческих функций в регионе.

Августовский финансовый кризис привел к еще большему спаду производства, резкому росту инфляции и новому падению жизненного уровня населения. В сравнении с 1997г. валовой региональный продукт на 5,8, индекс потребительских цен возрос на 7,4, реальные доходы населения уменьшились на 20 %. Значительно возросли кредиторская и дебиторская задолженности, убытки в отраслях народного хозяйства.

Иная картина сложилась в 1999г. Используя эффект от изменения ситуации на мировых рынках сырья, роста курса доллара, удалось на только приостановить спад производства, но и впервые за годы реформ добиться существенного экономического роста, намного превышающего общероссийский показатель. Значительно выросли добыча угля, производство металла, химической продукции, товаров легкой и пищевой промышленности – в связи с сокращением их импорта. Отмеченный эффект сказался на росте объема производства в угольной промышленности, в цветной металлургии, еще в 1998г.

Наряду с использованием объективных обстоятельств администрация области приняла меры по расширению производственно-технических связей, совместному строительству объектов в рамках СНГ, Сибирского соглашения с рядом зарубежных стран.

Важное значение имело изменение подхода в отношении реструктуризации угольной промышленности: сочетания нового строительства на Ерунаковском и Караканском угольных месторождениях с расширением реконструкции и техническое перевооружение действующих шахт и разрезов.

Впервые с начала реформы в 1999г. увеличились капитальные вложения в развитие народного хозяйства области.

Способствовало экономическому росту, выходу на рентабельную продукцию улучшение использования производственных мощностей и ликвидация убыточности ряда крупных предприятий, ужесточение государственного регулирования системы цен и расчетов в сфере естественных монополий, стабилизируются положения в АПК, реконструкция банковской системы, развитие малого предпринимательства. Администрация области стала проводить активную политику в отношении управления государственными пакетами акций на крупных предприятиях государственной собственности, оказавшихся в трудном финансовом положении и условиях внешнего управления.

Вместе с тем, несмотря на сокращение в 1999г. темпов инфляции вдвое, ликвидацию задолженности по выплате пенсий, значительное ее уменьшение по заработной плате (более высокими темпами в производственной сфере по сравнению с бюджетной), приостановить падение реальных доходов населения не удалось, хотя темпы падения на душу населения по сравнению с 1998г. сократились пропорционально динамике инфляции. Уменьшение платежеспособного спроса населения сказывалось на сокращении объема розничного товарооборота. Продолжался, хотя и более низкими темпами, рост кредиторской и дебиторской задолженности в народном хозяйстве области. [4]

Таблица 2.12 - Основные социально-экономические показатели по Кемеровской области

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | декабрь | | | Декабрь в % к декабрю | | | В % | | |
| 1998 | 1999 | 2000 | 1998 к 1997 | 1999 к 1998 | 2000 к 1999 | 1998 к 1997 | 1999 к 1998 | 2000 к 1999 |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Выпуск продукции и услуг базовых отраслей | - | - | - | 96 | 111 | 105 | 92 | 114 | 109 |
| Объем промышленной продукции, млн. руб. | 4234 | 7378 | 9700 | 105 | 114 | 102 | 95 | 119 | 107 |
| Объем работ, выполненных по договорам строительного подряда, млн. руб. | 460 | 545 | 840 | 73 | 102 | 130 | 78 | 107 | 115 |
| Ввод в действие жилых домов, тыс. кв. м. Общей площади | 123 | 155 | 110 | 70 | 116 | 68 | 76 | 133 | 169 |
| Продукции сельского хозяйства, млн. руб. | - | 626 | 500 | - | 97 | 101 | 81 | 100 | 114 |
| Коммерческий грузооборот предприятий транспорта, млрд. т-км. | 3,3 | 3,45 | 3,7 | 110 | 107 | 109 | 94 | 116 | 108 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Продолжение таблицы 2.12 | | | | | | | | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| В том числе  Ж/д транспорта | 3,2 | 3,41 | 3,7 | 110 | 107 | 109 | 94 | 116 | 108 |
| Объем реализации услуг связи населению, млн. руб. | 27 | 37,2 | 56,9 | 112 | 114 | 116 | 115 | 137 | 117 |
| Розничный товарооборот, млн. руб. | 2246 | 3008 | 4200 | 63 | 113 | 117 | 89 | 86 | 121 |
| Объем платных услуг населению, млн. руб. | 480 | 610 | 845 | 94 | 90 | 103 | 100 | 103 | 103 |
| Реальные располагаемые денежные доходы | - | - | - | 62 | 117 | 127 | 80 | 94 | 121 |
| Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата одного работника за ноябрь, руб. | 1318 | 2034 | 2687 | 108 | 154 | 136 | 104 | 139 | 143 |
| Реальная заработная плата одного работника за ноябрь | - | - | - | 72 | 107 | 113 | 92 | 80 | 118 |
| Общая численность безработных (на конец ноября), тыс. чел. | 205 | 203 | 164 | 123 | 112 | 81 | - | - | - |
| В том числе  Официально зарегистрированы безработными | 34 | 22,3 | 21,8 | 123 | 65 | 98 | - | - | - |
| Индекс потребительских цен на товары и услуги | - | - | - | 170,4 | 126,8 | 101,6 | 170,4 | 126,8 | 120,3 |
| Индекс цен производителей на промышленную продукцию | - | - | - | 104,4 | 158,5 | 101,6 | 104,4 | 158,5 | 142,5 |

2.2 Ситуация на рынке труда Кемеровской области

Важным объектом государственного регулирования становится рынок труда. Ухудшение демографической ситуации привело к сокращению численности населения области, в том числе в трудоспособном возрасте. Обострилась проблема рационального использования трудовых ресурсов и их занятости. В сельской местности при росте численности населения уровень безработицы значительно выше, чем в городе, и она приобрела застойный характер. Регулирование проблемы занятости протекает в многообразных формах, в числе которых важную роль играет создание новых рабочих мест. На фоне растущей безработицы постоянный характер приобрели трудовые конфликты, обостряющие социальную направленность. Одна из главных причин этих конфликтов - многомесячные задержки с выплатой заработной платы.

Ситуация на рынке труда Кемеровской области за период 1998 - 2000 гг. формировалась под влиянием следующих факторов:

Численность населения за 1998 году уменьшилась на 15 тыс., в 1999 на 20 тыс., а в 2000 году на 19,2 тыс. человек. Причиной устойчивого долговременного снижение численности жителей является естественная убыль. Причиной смерти в большей степени являются инфекционные заболевания и паразитарные болезни (каждый третий), заболевания органов дыхания (каждый четвертый), случайные отравления алкоголем (каждый пятый). Численность экономически активного населения (по данным Кемеровского областного комитета государственной статистики) в 1998 году составила 1402,5 тыс., в 1999 – 1394,5 тыс., а в 2000 - 1389,6 тыс. человек.

Начисленная среднемесячная заработная плата работников на предприятиях области (включая субъекты малого предпринимательства) в 1998 году составила 1599, в 1999г. – 2419, в 2000г. – 3096 рубля и возросла по сравнению с 1998 г. в 1999 на 45 %, в 2000г. – 93,62 %. Прожиточный минимум составил 770,3, 926 и 1049 рублей соответственно, средняя пенсия – 446, 577 и 851,4 рублей, что составляет 97 % от величины прожиточного минимума пенсионера.

Просроченная задолженность по заработной плате работников учитываемых отраслей по состоянию на 1 января 1999 года составила 3876 млн. руб., что на 10 % меньше, чем на 1 января 1998г.; на 1 января 2000г. – 2,2 млрд.. руб.; на 1 января 2001г. – 151 млн. руб. За прошедшие три года объем задолженности сократился на 3725 млн. руб., или на 3,9 %.

Промышленностью произведено продукции (работ, услуг) в действующих ценах на 73,4 млрд. рублей, индекс промышленного производства по сравнению с соответствующим периодом 1999г. составил 107 %. Наибольший прирост объемов производства промышленности в 2000г. зафиксирован в химической и нефтехимической промышленности, легкой и медицинских отраслях. Объем промышленной производства по отраслям промышленности представлен в таблице 2.13.

Таблица 2.13 - Объем промышленного производства в разрезе отраслей

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Объем промышленного производства. | | |
| 1998г. к 1997г. | 1999 г./2000 | 2000 г./1999г. |
| Всего по области  В том числе по отраслям | 95 | 119 | 101 |
| Электроэнергетика | 107 | 105 | 103 |
| Топливная | 103 | 116 | 97 |
| Черная металлургия | 86 | 140 | 103 |
| Цветная металлургия |  |  | 102 |
| Химическая и нефтехимическая | 80 | 180 | 105 |
| Машиностроение и металлообработка | 80 | 99 | 99 |
| Лесная и деревообработка | 91 | 84 | 97 |
| Стройматериалы | 82 | 99 | 98 |
| Легкая промышленность | 94 | 134 | 96 |
| Пищевая промышленность | 98 | 116 | 107 |

Объем производства продукции сельского хозяйства в 1998 году сократился на 19 % по сравнению с 1997 годом, и составил 8,4 млрд. рублей. В 1999 году положение не изменилось. В 2000 году объем производства сельскохозяйственной продукции в действующих ценах всеми сельскохозяйственными производителями составил 11 млрд. руб. или на 114 % (в сопоставимых ценах) к уровню предыдущего года. При этом объем продукции растениеводчества увеличился на 31 %, животноводства – сократился на 5,5 %. На личных подворьях населения произведено 59,9 % всей продукции.

На развитие экономики и социальной сферы в 1998 г. (включая оценку по малым предприятиям и неформальному сектору экономики) направлено 7,1 млрд. рублей, что на четверть меньше, чем в прошлом году. Общая площадь жилых домов, сданных в эксплуатация предприятиями и организациями всех форм собственности, уменьшилась на 24 %. В 2000 году направлено 11 млрд. рублей инвестиций в основной капитал, что на 13 % больше предыдущего (9,57 млрд. руб.).

По сравнению с 1998 г. покупательская способность среднедушевых денежных потоков населения увеличилась по всем наблюдаемым продовольственным и непродовольственным товарам, кроме хлеба из пшеничной муки, отдельных видов одежды и бензина. В сфере платных услуг отмечен рост покупательской способности практически по всем видам наблюдаемых услуг. Отношение среднедушевого денежного дохода к покупательской корзине из 25 основных продуктов питания составило 3,7 раза.

Реальные располагаемые денежные доходы (доходы за вычетом обязательных платежей, скорректированные на индекс потребительских цен), по предварительной оценке, по сравнению с 1999 г. увеличились на 18 %.

Финансовый кризис, начавшийся в августе 1998 года, не оказал существенного влияния на рынок труда области, а в 1999-2000гг. его влияние, в основном, проявились в III-IV квартале 1998 года.

Вместе с тем, рост цен на товары и услуги (на 26,8 % за 99г.) привел к дальнейшему удорожанию стоимости жизни и снижению реальных доходов населения на 7 %, при росте номинальных. Доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума на 1999 год составила 30 %, это выше, чем в 1998 г. на 3 пункта, а в 2000 г. – 20 %. Просроченная задолженность по заработной плате на 1 января 2000 года составила 2,2 млрд. рублей. По состоянию на 1 января 2001г. задолженность по заработной плате уменьшилась до 1,51 млрд. рублей, но, тем не менее, трехкратно превышает месячный фонд оплаты труда. Возникающие финансовые трудности заставляют незанятое население активно заниматься поиском работы.

Ситуация на рынке труда, возникшая в результате финансового кризиса августа 1998г., вызвала увеличение потока граждан во второй половине 1998г., обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве. Всего по области было поставлено на учет 82,7 тыс. чел. Тем не менее, численность клиентов, постоянно сотрудничавших со специалистами службы в течение года, уменьшилась в сравнении с аналогичным показателем годичной давности и составила 112,4 тыс. чел. Это стало возможным потому, что 1998г. начинался в относительно благоприятной социально-экономической обстановке и на начало 1998г. искали работу 29,7 тыс. чел., что на 35 % меньше показателя прошлого года.

В результате мер, предпринятых специалистами службы занятости, с начало года удалось снять с учета по различным причинам 33,3 тыс. чел. Таким образом, статус безработного на конец отчетного года имели 35,7 тыс. чел. Уровень безработицы, рассчитанный к численности трудоспособного населения, с начала года увеличился до 2 % (на 0,4 пункта).

Вторая половина 1998г. характеризовалась нарастанием конкуренции среди претендентов за каждое свободное рабочее место. На конец декабря 1998г. нагрузка на вакансию увеличилась почти вдвое и составила 9 человек на место. Острый дефицит спроса на свободную рабочую силу практически не оставил шансов на трудоустройство в г. Таштаголе, где на одну вакансию претендовал 201 человек, Крапивинском (171) и Яшкинском (165 человек) районах.

В 1999г. обратились в службу занятости населения по различным вопросам 355,2 тыс. граждан, что на 0,5 % меньше показателя предыдущего года. Поставлено на учет 77,9 тыс. человек (уменьшение на 6 %). Несмотря на то, что по области искали работу на 3 % больше соответствующего показателя годичной давности (115,7 тыс. чел.), специалисты службы занятости активизировали деятельность по ослаблению социальной напряженности на рынке труда. В результате чего, масштабы трудоустройства превысили показатель предыдущего года более, чем на треть (36 %), т.е. практически каждый второй (51,3 тыс. чел.) получил работу.

За 1999г. специалистами службы занятости были сняты с учета по всем причинам 71 % безработных граждан, что превысило результат предыдущего года на 14 пунктов. На конец декабря статус безработного имели 22,5 тыс. чел. (на 37 % меньше). Наиболее значительное сокращение числа безработных отмечено в Топкинском районе (почти в 5 раз), г. Топках и Юргинском районе (более чем в 3 раза).

Средняя продолжительность безработицы в целом по области достигла 8 месяцев (прирост 1,6 месяца). Динамика уровня безработицы в течение года характеризовалась тенденцией постепенного снижения с 2 до 1,3 %. Так, в десяти из четырнадцати территорий, где высвобождение получило наибольшие масштабы (преимущественно это угольные города и районы), уровень безработицы не превышал среднеобластного значения, и лишь в г. Березовском отмечен рост 2,2 раза (2,8 % к трудоспособному населению).

В 2000г. в службу занятости населения по различным вопросам обратились 363,1 тыс. граждан, что на 2,2 % больше показателя предыдущего года. Поставлено на учет, как и год назад, 77,2 тыс. человек. Численность граждан, состоявших на учете в 2000г., уменьшилась на 11 %. На конец декабря статус безработного имели 23 тыс. человек. Несущественное превышение аналогичного показателя годичной давности (на 2 %) не изменило значение официальной безработицы: как и год назад – 1,5 % (рассчитанный к численности экономически активного населения Российской Федерации), или 1,3 % (к численности трудоспособного населения области). Средняя продолжительность безработицы за истекший год сократилась на 2 месяца и составила 5,9 месяца.

В результате оказания различных услуг специалистами службы занятости за период 1998 – 2000 гг. были достигнуты следующие результаты, представленные в таблице 2.14:

Таблица 2.14 - Сводная таблица основных показателей рынка труда за период 1998-2000гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1998г. | В % к имевшим статус | 1999г. | В % к имевшим статус | 2000г. | В % к имевшим статус |
| **На начало периода** |  |  |  |  |  |  |
| Уровень безработицы | 1,6 | - | 2,0 | - | 1,3 | - |
| Имели статус безработного | 27512 | 33,3 | 35691 | 46,2 | 22454 | 33,2 |
| В течение периода |  |  |  |  |  |  |
| Призваны безработными | 55088 | 66,7 | 41652 | 53,8 | 45141 | 66,8 |
| Имели статус безработного | 82600 | 100 | 77343 | 100 | 67595 | 100 |
| Сняли с учета, всего | 46909 | 56,8 | 54889 | 71,0 | 4594 | 66,0 |
| В том числе |  |  |  |  |  |  |
| Имели работу | 20565 | 24,9 | 24422 | 31,6 | 20368 | 31 |
| Оформлено на досрочную пенсию | 508 | 0,6 | 470 | 0,6 | 687 | 1,0 |
| Направлено на профобучение | 3173 | 3,8 | 4629 | 6,0 | 5884 | 8,7 |
| По другим причинам | 22663 | 27,4 | 25368 | 32,8 | 17655 | 26,1 |
| На конец периода |  |  |  |  |  |  |
| Имели статус безработного | 35691 | 43,2 | 22454 | 29,0 | 23001 | 34,0 |
| Уровень безработицы | 2,0 | - | 1,3 | - | 1,3 | - |

Численность занятых в экономике в 1998 году составила 1194,7 тыс. человек. Наибольшее сокращение персонала наблюдалось в следующих отраслях народного хозяйства: топливная промышленность (уменьшение на 11 %), железнодорожный транспорт (9 %), сельское хозяйство (8 %), материально-техническое снабжение и сбыт (18 %). Увеличение количества персонала наблюдался в общественном питании (15 %), пищевой промышленности (6 %), культуре и искусстве (8 %).

Численность занятых по отраслям экономики представлена на рисунке 2.4.



Рисунок 2.4 - Численность занятых по отраслям экономики.

В 2000 году численность занятых в экономике составила 1223,4 тыс. человек (1189,5 тыс. человек в 1999 году). Сохранилась тенденция к увеличению персонала в пищевой промышленности (на 14 %), культуре и искусстве (6%), а также прирост числа работников отмечен в непроизводственных видах бытового обслуживания (16 %), лесном хозяйстве (9 %). Существенное уменьшение численности персонала зафиксировано в стекольной и фарфорово-фаянсовой деятельности по обеспечению функционирования рынка (на 37%).

Сфера труда и занятости характеризовалась развитием следующих тенденций:

* увеличился (на 18 % по сравнению с 1999 г.) оборот рабочей силы - 486 тыс. человек или на 52 % среднесписочной численности. Масштаб выбытия работников с учитываемого круга предприятий по различным причинам возрос на 17 % и отмечен на уровне 246 тыс. человек (26 % среднесписочной численности). Основной причиной выбытия как в 1998-2000 гг. остается добровольный уход работников с предприятий – 69 % увольнений по всем причинам. Число уволенных по сокращению штатов уменьшилось по сравнению с 1999 годом на 22 % и составило 11,4 тыс. человек (1,2 % среднесписочной численности).
* выбытие работников в 2000г. на 98 % компенсировалось приемом новых кадров (на 95 %). Приняты на работу 240 тыс. человек (25,8 % среднесписочной численности) работали в режиме неполной рабочей недели (дня) и 43 тыс. человек (4,6 %) находились в вынужденных административных отпусках - это на 40 тыс. человек или на 66 % меньше уровня соответствующего периода предыдущего года. В расчете на одного работника продолжительность административных отпусков составила 21 день (в1999 году – 25, а в 1998 – 35 дней), в т.ч. в топливной промышленности - 12 дней, лесной и деревообрабатывающей - 42, легкой - 57, с/х, непроизводственных видах бытового обслуживания - 31 дню, в культуре и искусстве - 48 дней. Более 27 тыс. человек, или 64 % работников, имевших в 2000 году вынужденные отпуска, не получали за период отпуска денежной компенсации.

Длительность отпусков по инициативе администрации в 2000г. представлена на рисунке 2.5.

Общие масштабы вынужденной неполной занятости в связи с административными отпусками и работой неполного рабочего дня (недели) оцениваются в 1728 тыс. человеко-дней, что равнозначно ежедневному невыходу на работу 8 тыс. работников (1999г. - 14 тыс. человек, в 1998 – 26 тыс. человек.).

Рисунок 2.5 - Отпуска по инициативе администрации в 2000г., дни



В 1999 году в службе занятости области поставлено на учет 77,9 тыс. человек (на 6 % меньше 1998 года), в 2000г. их число не изменилось:

* Удельный вес женщин (53 % – 1998г., 54 % - 2000г.);
* Уменьшилась доля высвобожденных работников с 22 % – 1998г. до 11 % - 2000г.;
* Увеличение доли лиц, не имеющих специальности (профессии) или опыта работы по специальности (профессии) с 35 % в 1995 г. до 50 % в 2000г.;
* Уменьшилась доля лиц, ранее работавших по рабочей профессии с 49 до 37 %, а также работавших на должности служащих с 16 до 13 % в 2000г.;
* Длительный (более года) перерыв имел, как и год назад, каждый девятый клиент службы занятости, в 2000г. – каждый восьмой.

Значительное снижение уровня жизни вынуждает выходить на рынок труда категории населения, ранее не испытывающие нужды в трудоустройстве: подростков; женщин, находящихся в отпуске по уходу за малолетними детьми; инвалидов, домохозяек, пенсионеров. Высокие требования работодателей, конкуренция, а также отсутствие правовой поддержки в вопросах занятости делают проблемы их трудоустройства все более острыми.

По-прежнему, достаточно проблематично остается поиск работы для женщин. Область их возможного трудоустройства значительно уже, поскольку претендовать они могут только на третью часть заявленных вакансий, а их удельный вес в числе незанятых граждан, ищущих работу – 56 % (на 2000г.).

Сложное материальное положение в семьях вынуждает детей работать в период каникул. Количество учащихся, желающих работать, выросло до 24 тыс. человек в 1998г., а в 2000г. уменьшилось до 19,5 тыс. человек (в 1999г. – 26 тыс. человек). У многих родителей отсутствуют финансовые возможности направлять детей в лагеря летнего отдыха и другие заведения, предназначенные для занятия детского досуга. Льготные условия в период занятости (неполный рабочий день, горячее питание) позволяют многим учащимся не только зарабатывать определенную сумму денег на собственные нужды, но и удовлетворять потребности в общении в среде своих сверстников.

Имея образование, специальность, но, оставаясь невостребованными на рынке труда, выпускники различных учебных заведений вынуждены пополнять ряды безработных. Удельный вес выпускников от общего числа ищущих работу достаточно высок – 9 %. Что объясняется тем, что работодатель заинтересован в высококвалифицированных кадрах, имеющих опыт работы. Не имея возможности реализовать себя в качестве специалистов, молодежь вынуждена работать на временных работах, подчас по рабочей специальности, теряя при этом квалификацию, полученную в учебном заведении.

Продолжаются процессы высвобождения с предприятий и организаций области, выводят на рынок труда лиц предпенсионного возраста. Они не готовы сменить или повысить уровень и характер профессиональной подготовки. Исходя из этого, работодатель предпочитает заполнять имеющиеся вакансии более мобильными в профессиональном отношении гражданами.

Профессионально-квалификационный состав граждан, состоящих на учете, на 1 января 2000 года за последние три года существенно не изменился. Больше всего к услугам службы занятости обращались граждане следующих профессий:

* Управленческий персонал среднего звена;
* Специалисты в области экономики, коммерции и маркетинга;
* Рабочие, осуществляющие погрузочно-разгрузочные операции;
* Продавцы, официанты, буфетчики;
* Слесари, котельщики, электрослесари;
* Сторожа, вахтеры, работники охраны;

Реальное трудоустройство весьма проблематично, несмотря на наличие вакансий по данным профессиям и специальностям (без учета территориального совпадения). Наличие вакансий по профессиям и специальностям представлено на таблице 2.15.

Таблица 2.15 - Наличие вакансий по профессиям и специальностям

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессии | 1999 год | | 2000 год | |
| Количество вакансий | Нагрузка, человек на вакансию | Количество вакансий | Нагрузка, человек на вакансию |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Рабочие, всего из них | 8908 | 1,7 | 14388 | 0,9 |
| Водители автотранспортных средств | 70 | 1,2 | 1258 | 0,6 |
| Штукатуры, маляры | 864 | 0,3 | 1150 | 0,2 |
| Каменщики, печники | 366 | 0,2 | 600 | 0,1 |
| Плотники, столяры | 707 | 0,3 | 825 | 0,2 |
| Токари | 381 | 0,3 | 446 | 0,1 |
| Операторы ЭВМ | 1 | 83 | 6 | 9 |
| Кассиры | 1 | 237 | 17 | 11 |
| Операторы машинного доения | 5 | 124 | 1 | 102 |
| Горнорабочие, забойщики | 126 | 6,3 | 60 | 11 |

В 2000 году уменьшились предложение рабочей силы и коэффициент напряженности по профессиям (специальностям):

* не требующим квалификации – в 2 и в 4 раза соответственно;
* требующим квалификации - в 1,5 раза;
* специалистов среднего звена - в 2 раза;
* группе руководителей – в 1,6 раза.

Несмотря на количественный рост (в 2,1 раза в 1999г.), структура вакансий не претерпела значительных изменений, по-прежнему отдавалось предпочтение мужчинам (68 % вакансий) и обладателям рабочих специальностей (79 %). Отмеченный в первом полугодии 2001г. рост числа вакансий, заявленных в службу занятости, сменился динамикой противоположного характера. Так, достигнув к концу августа максимального значения – 17,8 тыс. вакансий (увеличение с начала периода в 2,1 раза), данный показатель по истечению года составил 13,2 тыс. свободных рабочих мест (рост в 1,6 раза). Коэффициент напряженности на регулируемом рынке труда снизился по сравнению с началом 2000г. с 3 до 2 претендентов на рабочее место.

В профессиональной структуре свободных рабочих мест в 2000 году преобладали вакансии для рабочих (более 14 тысяч). По-прежнему предложение превышало спрос для работников здравоохранения (на 234 желающих устроиться по профессиям врач, акушерка, фельдшер и т.д. – заявлено 465 вакансий). Минимальная конкуренция (менее 1 человека на одно место) среди спортсменов, специалистов культуры и искусства, учебно-воспитательского, преподавательского состава, контрольно-инспекторского персонала.

Распределение предприятий заявивших о наличии вакансий по отраслям экономики в 2000г. представлено на рисунке 2.6.

Рисунок 2.6 - Распределение предприятий, заявивших о наличии вакансий по отраслям экономики в 2000 году.



Наибольший коэффициент напряженности отмечен для специалистов:

* по кадрам и профориентации – 13;
* в области экономики, коммерции и маркетинга – 14.

Среди служащих, состоящих на учете, на одно вакантное рабочее место претендуют три человека, тогда как для рабочих вакансий предложено на 13 % больше, чем желающих трудоустроиться.

Активной динамикой трудоустройства способствовало проведение ярмарок и мини-ярмарок вакансий рабочих мест. Проведение массовых мероприятий по содействию занятости представлено в таблице 2.16.

Таблица 2.16 - Проведение массовых мероприятий по содействию занятости

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Год | Количество проведенных ярмарок, мини-ярмарок вакансий, дней предприятий и т.п. мероприятий, ед. | Количество организаций, принявших участие в ярмарках, мини-ярмарках вакансий, днях предприятий и т.п. мероприятий, ед. | Количество посетивших ярмарки, мини-ярмарки вакансий, дни предприятий и т.п. мероприятия, чел. | Количество заявленных вакансий, ед. | Количество граждан, получивших направление на работу (приглашение на собеседование), ед. |
| 1998 | 119 | 185 | 5616 | 2648 | 1695 |
| 1999 | 380 | 683 | 13960 | 6299 | 3622 |
| 2000 | 1034 | 1418 | 20050 | 16859 | 6395 |

Увеличение количества вакансий в 2000г. дало возможность каждому третьему гражданину подобрать для себя подходящую работу (в 1999г. – каждому четвертому). Количество ярмарок в сравнении с 1999г. увеличилось более, чем в три раза; численность посетителей подобных мероприятий в сравнении с показателем периода 1999г. возросла до 14,2 тыс. человек. Из общего количества ярмарок вакансий 98 % составляют мини-ярмарки, требующие со стороны органов службы занятости минимальных финансовых затрат на свое проведение. Они дают возможность работодателям оперативно предоставлять информацию об имеющихся вакантных местах, произвести качественный отбор кандидатов для их заполнения. Ярмарки собирают широкий круг не только безработных граждан, но и занятых, желающих сменить место работы, пенсионеров, студентов. Их привлекает перспектива самостоятельно подбирать приемлемые варианты трудоустройства, получить интересующую их информацию непосредственно от работодателя, проконсультироваться у профконсультантов, юриста, специалиста по трудоустройству.

Характерно, что все более популярными и результативными становятся отраслевые, специализированные ярмарки вакансий (для строителей, работников угольной промышленности, торговли, общепита, для женщин, инвалидов), практикуемые в крупных городах Кемерово и Новокузнецк.

В целом по области в 2000г. специалисты службы занятости располагали сведениями о 78,9 тыс. вакансий (в 1,4 раза превысило аналогичный показатель прошлого года). Максимальное увеличение емкости банка вакансий отмечалось почти двукратное – во всех городах, кроме Топок, Мысков и Осинников. Практически единицы свободных рабочих мест фиксируется в городах: Тайге, Мариинске, Крапивинском, Тисульском, Тяжинском, Яйском, Чебулинском, Топкинском районах, что является причиной высоких коэффициентов напряженности в этих территориях (в Тисульском районе – до 83 чел. на заявленную вакансию).

Процесс трудоустройства на заявленные вакансии ограничивался рядом объективных обстоятельств, среди которых:

* традиционно, несоответствие как профессионально - квалификационного состава, так и территориального распределения незанятых граждан и наличных свободных мест. Например, из 78,9 тыс. вакансий, имевшихся в службе занятости, больше половины (61 %) заявлены работодателями городов Кемерово (каждое четвертое) и Новокузнецка (каждое третье). Численность незанятых граждан, состоявших на учете в ОЗН этих городов за тот же период, составила лишь 27 %;
* преобладание вакансий с низким уровнем заработной платы от 500 до 1000 руб. при величине прожиточного минимума трудоспособного человека 1055 руб., что непосредственно повлияло на их востребованность, каждая четвертая;
* каждое десятое рабочее место оплачивалось в размере 200 – 500 руб.;
* 2 % рабочих мест предполагало оплату труда до 200 руб.;
* наличие высоких требований, предъявляемых работодателями к кандидатам на замещение вакантных мест (в том числе половозрастные ограничения у каждой пятой вакансии, стаж работы и профессиональные навыки запрашиваются в первую очередь и т.д.).

Согласно ответам на рекомендательные письма и направления на работу, основными причинами отказов работодателей в приеме на работу безработных граждан являются:

* вакансия занята;
* не прошел по конкурсу;
* отсутствие опыта работы;
* отсутствие документов, подтверждающих наличие определенной квалификации;
* низкая квалификация;
* отсутствие дополнительных навыков и умений.

Фактическими же основаниями для отказа могли служить – наличие судимости и (или) увольнения за виновные действия в прежней трудовой деятельности; отдаленность места жительства от места работы, возраст, наличие детей дошкольного возраста, длительная незанятость, неряшливый вид, неумение правильно построить беседу с работодателем, сознательное создание отрицательного мнения о себе.

В свою очередь безработные граждане отказываются от предложенных вариантов трудоустройства по следующим причинам:

* низкий уровень оплаты труда;
* невыполнение работодателем своих обязательств (задержка выплаты зарплаты, условия труда, несоблюдение правил приема на работу и т.п.);
* отдаленность места работы от места жительства;
* состояние здоровья;
* тяжелые условия труда.

Отсутствие вакансий с заработной платой на уровне средней по области является препятствием для трудоустройства бывших работников нефте- и газодобывающих предприятий, железнодорожного транспорта, банковских служащих, руководителей и специалистов. Безработные из этих категорий имеют, как правило, заработную плату выше средне областной, что непосредственно способствует росту социального иждивенчества.

В 2000 году территориальные ОЗН продолжали укреплять партнерские отношения с работодателями различных форм собственности. Департамент осуществлял информационное обеспечение ОЗН материалами оп опыту аналогичной работы других регионов.

Значительно активизировалась деятельность по формированию банка свободных рабочих мест с использованием традиционных каналов получения информации:

* из заявок;
* по телефону;
* во время посещений предприятий и организаций;
* при регистрации предприятия в Фонде занятости.

В настоящее время служба занятости предоставляет ряд, ставших популярными среди работодателе, услуг: круглосуточный прием вакансий по факсу; размещение вакансий в газетах по просьбе работодателей, использование практики закрытых вакансий и т.п.

По сравнению с 1999г. заметно выросло количество вакансий, поступивших в территориальный органы службы занятости области. Увеличилось число предприятий, представляющих сведения о вакансиях в службу занятости. Традиционными оставались причины, по которым не все предприятия сообщали о существующих вакансиях, в их числе:

* перепрофилирование производства, вследствие чего отдельные рабочие места оказались законсервированными;
* отсутствие четкой перспективы в развитии производства в связи с тяжелым финансовым положением предприятия;
* прием на работу граждан, ранее работавших на данном предприятии и зарекомендовавших себя с положительной стороны;
* трудоустройство через личные контакты;
* определенное недоверие работодателей к клиентам службы занятости, среди которых немало длительно неработающих и уволенных за нарушение трудовой деятельности.

Средняя продолжительность "существования" вакансий по областной службе занятости на конец 2000 года составила 3,3 месяца. Данные по движению числа вакансий, заявленных в службу занятости представлены в таблице 2.17.

Таблица 2.17 - Движение числа вакансий (свободных рабочих мест), заявленных в службу занятости.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Ед. изм | 1998 | 1999 | 2000 |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Наличие вакансий в службе занятости по состоянию на начало периода. | Ед. | 5933 | 4021 | 8415 |
| Заявлено вакансий в службу занятости | Ед. | 52370 | 75512 | 101057 |
| “Снято с учета” вакансий | Ед. | 54282 | 68118 | 96225 |
| Наличие вакансий в службе занятости по состоянию на конец периода | Ед. | 4021 | 8415 | 13247 |
| Продолжительность существования вакансий по состоянию на конец периода | Ед. |  |  |  |
| До 1 месяца | Ед. | 1862 | 3362 | 3403 |
| Продолжение таблицы 2.17 | | | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| От 1 до 3 месяцев | Ед. | 1231 | 2619 | 5101 |
| От 3 до 6 месяцев | Ед. | 569 | 1416 | 2457 |
| От 6 до года | Ед. | 275 | 923 | 2179 |
| Более года | Ед. | 84 | 95 | 107 |
| Средняя продолжительность существования вакансий в банке данных. | Месяц. | 2,41 | 2,74 | 3,3 |

Продолжительность "существования" вакансии зависит от наличия необходимых специалистов среди клиентов и условия работы, предлагаемых работодателем. Определяющими факторами периода заполнения вакансий является: уровень заработной платы и регулярность выплаты. Вакансии, стабильно работающих предприятий и организаций, заполняются в течение одного-двух дней.

Партнерские отношения с работодателями строились на взаимовыгодной основе: увеличение числа вакансий и расширение спектра услуг для работодателей. Формы взаимодействия достаточно разнообразны:

1. Информирование является базисным элементом во всей системе партнерских взаимоотношений. Территориальные ОЗН выпускают для работодателей специальные информационные материалы, содержащие комплекс сведений о целях, задачах, направлениях деятельности службы занятости, перечне оказываемых услуг и возможных форм сотрудничества.

При регистрации в службе занятости вновь открываемых предприятий указанные материалы работодателям выдавались в обязательном порядке.

1. Посещение предприятий специалистами ОЗН для получения полной информации о предприятии и перспективах его развития. При посещении предприятий специалисты службы занятости знакомятся с профилем и структурой предприятия; юридическим статусом и экономическим положением; режимом и условиями работы; системой оплаты труда; наличием служебного жилья, детских и медицинских учреждений. Работа с работниками кадровых подразделений по вопросам законодательства о занятости, предлагают пакеты необходимых документов.
2. Семинары-совещания, информационные консультации с участием руководителей предприятий, работников территориальных администраций и кадровых служб по вопросам: повышения заинтересованности сторон в решении проблем занятости различных категорий населения; предоставления вакансий; процесса высвобождения кадров - оценки последствий и выработки совместных действий по предупреждению; организации общественных работ, "Молодежной практики", квотирования рабочих мест, субсидированной занятости.
3. Выездные отделы кадров. Представители предприятий ведут работу по комплектованию кадров в помещении ОЗН. В случае необходимости набора большого количества кадров, отдаленности предприятий или по иным причинам работодатель ведет работу по найму работников представителем организации непосредственно в службе занятости.
4. Банк данных специалистов - технология, основанная на формировании комплекса подробной информации о специалистах высокой квалификации и редких специальностях как из числа безработных граждан, так и лиц занятых трудовой деятельностью, но желающих сменить место работы.

Доступ к информации "банка", представленной в форме резюме, дает возможность работодателю производить самостоятельный предварительный отбор нужных специалистов.

В последние годы активно развивались следующие программы ОЗН по трудоустройству населения:

1. Организация рабочих мест;
2. Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет;
3. Организация занятости выпускников учебных заведений в рамках программы "Молодежная практика";
4. Поддержка предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости;
5. Организация общественных работ;
6. Профориентация;
7. Профобучение.

Организация рабочих мест

Мероприятия по созданию и сохранению рабочих мест осуществляются в рамках федеральных и региональных программ:

* социально-экономического развития территорий;
* содействия занятости населения;
* организация и проведение общественных работ в дорожной отрасли;
* содействия занятости молодежи и подростков;
* экономического и социального развития коренных малочисленных народов Севера;
* государственной поддержке малого предпринимательства в Кемеровской области.

В 2000 году проведено 34 конкурса проектов. В конкурсах приняли участие 114 предприятий и организаций. По итогам проведенных конкурсов заключен 71 договор на сумму 23458,8 тыс. руб. для создания 1000 рабочих мест, в том числе 17805,2 тыс. руб. (76 %) для создания в приоритетном порядке 759 рабочих мест для безработных граждан, требующей особой социальной защиты.

Уменьшение задолженности предприятий по страховым взносам в фонд занятости положительно повлияло на процесс инвестирования создания новых рабочих мест. Программой в 2000 году предусматривалось финансирование создания 700 новых рабочих мест. Организовано 1011 рабочих мест, на 34 % больше, чем в предыдущем году (755 рабочих мест), в том числе 27 % через механизм взаимозачетов. Трудоустройство безработных на вновь созданных рабочих местах представлено на рисунке 2.7.



Рисунок 2.7 - Трудоустройство безработных на вновь созданных рабочих местах

По-прежнему, значительное внимание уделяется созданию рабочих мест в сельских районах. Одной из эффективных мер, улучшающих социально-экономическую ситуацию, является поддержка предпринимательских инициатив. За 2000 год на создание 788 новых рабочих места с сфере малого и среднего бизнеса израсходовано 21 млн. руб.

Большое внимание органов службы занятости населения уделяли созданию рабочих мест для инвалидов и молодежи. Например, в г. Кемерово три предприятия, использующие труд инвалидов, в 2000 году получили финансовую помощь для создания 42 рабочих мест, на которые трудоустроено 42 инвалида.

Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан от 14 до 18 лет.

Программой "Содействия занятости населения Кемеровской области на 2000 год" и целевой региональной программой "Содействия занятости подростков и молодежи Кемеровской области на 2000 год" предполагалось трудоустроить на временные рабочих местах 25,4 тыс. подростков. Общий объем финансирования составил 7,3 млн. руб. (3,6 млн. руб. из областного бюджета, 3,6 млн. руб. из государственного фонда занятости, 0,1 млн. руб. - местного бюджета).

В течение 2000 года за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости обратилось более 24,1 тыс. несовершеннолетних в возрасте 14-17 лет (на 11 % меньше, чем в 1999г.). Более 20,9 тыс. несовершеннолетних участвовало во временной занятости.

Из общей численности работавших подростков 3,5 тыс. (17 %) трудоустроены через молодежные биржи, 0,9 тыс. чел. (4,3 %) - по направлению комиссии по делам несовершеннолетних.

По видам выполняемых работ: 4,2 тыс. (20 %) были заняты на строительных и ремонтных работах; 2,2 тыс. (10,7 %) - в органах управления; 0,9 тыс. (4,3 %) - в сельском хозяйстве; 0,4 тыс. подростков (2,1 %) на предприятиях промышленности. Более 1,5 тыс. подростков приняли участие в работах, связанных с 55-летием Победы в Великой Отечественной войне: оказание помощи ветеранам войны (ремонт квартир, копка огородов и т.п.), благоустройство и ремонт памятников.

Организация занятости выпускников учебных заведений в рамках программы "Молодежная практика".

Сегодня перед угрозой безработицы оказались выпускники учебных заведений. Чтобы иметь шанс на рынке труда, им необходимо закрепить профессиональные навыки, знания, умения и в этом им помогает программа - "Молодежная практика", шесть лет развивающаяся в Кузбассе.

Эта программа имеет ряд преимуществ по сравнению с другими направлениями активной политики занятости. Ее отличает прежде всего совпадение интересов работодателя и ищущего работу. Работодателю выгодно участвовать в этой программе, так как он:

* экономит собственные средства в части оплаты труда;
* может увеличивать испытательный срок до 6 месяцев;
* привлекает дополнительную рабочую силу.

Участие в программе "Молодежная практика" дает возможность выпускникам:

* проверить себя на практике;
* приобрести навыки и стаж работы по специальности;
* иметь ежемесячно источник дохода;
* найти постоянную работу;
* в случае неудачи - вновь обратиться в службу занятости и получать более высокое пособие по безработице.

В 2000 году обратились в органы службы занятости 7 тыс. выпускников учреждений профессионального образования (95 % к уровню 1999 года), из них каждый четвертый - выпускник общеобразовательной школы, каждый третий - выпускник ПТУ или средне специального учебного заведенья, каждый девятый - выпускник ВУЗа.

Уровень трудоустройства возрос на 2 % в сравнении с 1999 годом и составил 45 %. В течение 2000 года участниками программы "Молодежная практика" стали 830 человек (рост в 1,7 раза по сравнению с 1999г.) или 11,7 % от общего числа выпускников, состоящих на учете ( в 1999 г. этот показатель - 6 %). Из них: 45 % имеют общее профессиональное образование, 28 % - высшее, 27 % - начальное профессиональное.

Из участвующих в программе 434 человека, трудоустроено 243 человек.

Программа "Молодежная практика" способствует повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда в условиях новых экономических отношений, приобретению трудовых навыков и умений, а также получению своевременной материальной и психологической поддержки.

Поддержка предпринимательской деятельности и самостоятельной занятости.

Органы службы занятости продолжают принимать активное участие в развитии малого бизнеса в Кемеровской области. Предпринимательской деятельностью занялись 758 человек, из них:

* при содействии органов службы занятости 453 человека;
* за счет средств господдержки 305 бывших работников угольной отрасли.

Рост безработных, организовавших собственное дело, при поддержки службы занятости, к соответствующему периоду прошлого года составляет 16 %. Их них число женщин увеличилось почти в 1,5 раза (1999г. - 181 чел., 2000 - 271 чел.). Субсидию получили 406 чел (90 %). Создано 6 предприятий и 447 безработных открыли собственное дело без образования юридического лица.

Наиболее активны в организации собственного дела женщины, причем большинство из них имеют определенные опыт работы в выбранных сферах деятельности. При недостатке знаний по выбранной профессии, безработные направляются на обучение.

Индивидуальная предпринимательская деятельность безработных, в основном, направлена на обеспечение материальных потребностей семьи. Избираемые виды деятельности, как правило, не требуют существенных капиталовложений, и, в то же время, весьма разнообразны:

* Консалтинговые услуги;
* Оформление интерьеров и экстерьеров с резьбой по дереву;
* Производство зеркал;
* Изготовление и монтаж изделий из кровельного железа;
* Медицинские услуги;
* Художественная ковка по металлу;
* Производство и реализация сельскохозяйственной продукции.

Безработные занявшиеся предпринимательством по видам предпринимательской деятельности распределились следующим образом (рисунок 2.8).



Рисунок 2.8 - Виды предпринимательской деятельности

На территории области осуществляют свою деятельность различные структуры по поддержке и развитию малого бизнеса: Государственный фонд поддержки предпринимательства Кемеровской области, муниципальные фонды поддержки предпринимательства в 12 городах, Бизнес-инкубатор в г. Кемерово, Агентство развития бизнеса в Новокузнецке, Бизнес центр в Прокопьевске, Агентство по поддержке малого бизнеса в гг. Анжеро-Судженске, Кемерове, Киселевске, Юрге. Деятельность этих структур направлена на:

* Развитие и укрепление инфраструктуры поддержки развития малого предпринимательства и повышение ее эффективности;
* Формирование нормативно-правовой базы развития малого предпринимательства;
* Осуществление финансово-кредитной и инвестиционной поддержки;
* Методическое и кадровое обеспечение малого предпринимательства;
* Оказание консультационных и образовательных услуг гражданам, решившим заняться предпринимательством;
* Сопровождение организаций малого и среднего бизнеса на начальном этапе их становления;
* Создание новых рабочих мест в сфере малого и среднего бизнеса;
* Предоставление широкого спектра консалтинговых и информационных услуг.

Для обеспечение кредитования инвестиционных проектов малого бизнеса создан гарантийный фонд. Финансирование осуществляется за счет отчислений от доходной части областного и местных бюджетов в размере 0,5 %.

Организация общественных работ.

В регулировании рынка труда важное место занимает организация временной занятости и, прежде всего, общественных работ. Организация общественных работ позволяет снизить социальную напряженность, как на региональном рынке труда, так и на рынках труда городов и районов, оказать материальную поддержку безработным гражданам осуществить работы, имеющие социальную значимость для развития территорий.

Различными формами временного трудоустройства за 2000 год было охвачено 31,4 тыс. человек (за 1999г. - 32,0). Временная занятости осуществлялась по следующим направлениям:

* временная работа за счет средств работодателей - 1,2 тыс. человек (снижение на 10 %);
* субсидированная занятость инвалидов - 0,15 тыс. человек (рост в 1,2 раза);
* общественные работы всего - 8,2 тыс. человек, в том числе:
* 6,7 тыс. человек (рост в 1,5 раза), финансируемые за счет средств Государственного фонда занятости населения.
* Занятость 1,5 тыс. человек финансировалась за счет средств господдержки угольной отрасли)
* Временная занятость подростков - 21,0 тыс. человек (снижение на 14 %);
* Программа "Молодежная практика" - 0,83 тыс. человек (рост в 1,7 раза).

Общественные работы были организованы на предприятиях жилищно-коммунального, лесного хозяйств, подрядных организаций Кемеровской дирекции областного дорожного фонда, отдела социальной защиты, военкоматах, органах внутренних дел, администрациях городских и сельских районов. В связи с празднованием 55-летия Победы, оказывалась помощь больным и престарелым инвалидам, участникам Великой Отечественной войны. Проводились работы по благоустройству скверов и уходу за памятниками.

Общественные работы проводились в следующих отраслях экономки:

* промышленность и строительство - 27 % от числа участников (рост в 1,7 раза);
* благоустройство и коммунальное хозяйство - 20 % (в 1,3 раза);
* органы управления - 15 % (в 2,4 раза);
* органы дорожной службы - 10 % ( в 2,3 раза);
* сельской хозяйство - 6 % (на уровне 1999г.);
* социальная сфера - 4 % (в 1,5 раза);
* потребительская кооперация - 2 %;
* прочие - 16 % (снижение на 50 %).

Из общей численности принявших участие в общественных работах составили:

* женщины - 43 % (рост в 1,6 раза);
* молодежь - 35 % (рост в 1,6 раза);
* лица, имеющие длительный перерыв в работе - 23 % (рост в 1,5 раза);
* граждане предпенсионного возраста - 1,9 % (рост в 1,4 раза);
* граждане освобожденные из мест лишения свободы - 1 % (на уровне прошлого года)

Затраты средств фонда занятости на одного участника работ составили 2126 руб. (рост в 1,9 раза), средний размер заработной платы - 1824 руб. (рост в 2,3 раза).

В качестве мер, способствующих организации общественных работ, в ряде городов и районов финансирование работ производилось с использованием системы взаимозачетов с предприятиями-должниками в фонд занятости.

Губернатором области утверждено распоряжение от 03.02.2000г. № 95-р "Об организации общественных работ на территории Кемеровской области" в котором определен перечень видов и приоритетных направлений общественных работ:

* строительство, ремонт и содержание автомобильных дорог;
* обеспечение общественного порядка и безопасности населения;
* благоустройство и озеленение территорий;
* сельскохозяйственные работы;
* сбор лекарственных растений;
* природоохранные мероприятия;
* оказание помощи и поддержка ветеранов, инвалидов войны и престарелых граждан;
* организация летнего отдыха детей.

Во исполнение данного распоряжения действует положение "Об организации общественных работ на территории Кемеровской области" от 21.02.2000г., где выделены правовые, экономические и организационные основы проведения работ.

Основные причины ограниченного развития временных работ:

* малопрестижность предлагаемых работ;
* низкий уровень оплаты труда, в силу чего безработные предпочитают ждать подходящей постоянной работы или получать пособие по безработице;
* временный характер предлагаемой работы.

Профессиональная ориентация.

В 2000г., как и в предыдущие годы, территориальные ОЗН тесно взаимодействовали с городскими и районными отделами образования, отделами по делам молодежи, учебными заведениями, органами здравоохранения и др.

Для выпускников школ и старшеклассников организовано и проведено 75 массовых мероприятий (ярмарки учебных мест, дни выбора профессии, дни выпускников, пресс-конференции). В общей сложности, профориентационные услуги получили 16,7 тыс. учащихся (рост на 30 %). По сравнению с прошлым годом на треть увеличилось количество профессиональных учебных заведений, принявших участие в ярмарках учебных мест, что говорит о высокой заинтересованности в данных информационных услугах. Подобные мероприятия включены в технологию работы всех территориальных ОЗН с организационным участием городских административных и социальных структур.

ОЗН г. Кемерово предоставил базу для прохождения производственной практики студентам факультета социальной работы (отделение психологии) государственного университета. В свою очередь, преподаватели кафедры психологии принимали участие в работе комиссии по аттестации профконсультантов службы занятости и проводили семинары по их обучению. Для учащихся выпускных курсов ряда профессиональных учебных заведений профконсультантами был прочитан образовательный курс "Как найти работу". Кроме того, профконсультанты провели презентации 130 выпускников института коммерции, организованные для представителей 15 фирм.

Медицинские учреждения оказывали услуги службе занятости по определению профессиональной пригодности различных категорий клиентов службы занятости конкретной профессии с учетом медицинских показаний.

Сотрудничество с органами МВД осуществлялось в рамках работы с "трудными" подростками. При постановке на учет в органы службы занятости таким подросткам оказывается особое внимание. В некоторых ОЗН они закреплены непосредственно за профконсультантами, поддерживающими оперативную связь с сотрудниками инспекции по делам несовершеннолетних.

Взаимодействие с Областным центром профориентации молодежи и психологической поддержки населения осуществлялось по ряду направлений. Завершена совместная работа по апробации в 16 выпускных группах ПУ (7 городов) экспериментального 20-ти часового образовательного курса "Основы поведения на рынке рабочей силы". Курс прослушали 202 учащихся.

Продолжалось сотрудничество с Региональным центром развития человеческих ресурсов по оказанию консультационных услуг высвобождаемым и высвобожденным работникам ликвидируемых предприятий угольной отрасли.

Отделы занятости городов А-Судженска, Кемерово, Новокузнецка, активно взаимодействовали со средствами массовой информации по вопросам профессиональной ориентации.

В областной службе занятости сформирована основа инфраструктуры услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке населения. Позволяющей предоставлять профильные услуги, гарантированные Законом о занятости населения Российской Федерации.

В 2000г., как и в прошедшие годы, профконсультанты привлекались к участию в мероприятиях практически по всем направлениям активной политики занятости: организации профобучения, временных и общественных работ, "Молодежной практики", самозанятости и предпринимательства, летней занятости подростков; занимались информационным обеспечением, взаимодействовали с работодателями; содействовали занятости социально-незащищенных категорий населения. Кроме того, профконсультанты принимали участие в организации и проведении "Ярмарок учебных (и рабочих) мест", "Дней безработного", "Дней службы занятости", "Клубов работодателей", гарантированного собеседования, семинаров с кадровыми службами предприятий.

В рамках реализации перспективной программы обучения и повышения квалификации профконсультантов осуществлялось обучение:

* по трехгодичной очно-заочной программе факультета психологии Томского Государственного университета;
* по двухгодичной очно-заочной программе "Практический психолог";
* по дистанционной форме в Академии психологии, предпринимательства и менеджмента по специальности "Практический психолог";
* на семинаре "Основы профессиоведения и профессиографии. Типология и симптоматика пограничных нервно-психических состояний";
* на семинаре руководителей программы "Клуб ищущих работу".

В большинстве территориальных ОЗН работа с различными категориями безработных граждан и незанятого населения проводится в традиционных формах. При этом учитываются половозрастные, профессиональные и личностные особенности клиента.

Консультационная практика в отношении безработной молодежи, не имеющей профессии, направлена в первую очередь на формировании мотивации к получению профессионального образования. Значительное место занимают индивидуальные консультации по определению профессиональной направленности, индивидуальных психологических особенностей.

По-прежнему, особое внимание уделяется безработным женщинам в возрасте от 35 лет и старше, имеющих высшее и среднее профессиональное образование и опыт работы исключительно по полученной специальности. Профориентационные мероприятия в отношении этой категории клиентов направлены в первую очередь на психологическую помощь с последующей профессиональной переориентацией.

Особая форма работы с инвалидами - профессиональные пробы на Отделение выбора профессии при Училище - интернате Минтруда с выдачей рекомендаций по профессиональному обучению.

В общей структуре безработных граждан, получивших профориентационные услуги, длительно безработные составили 12 %. Отличительной чертой работы с данной категорией клиентов являются высокие затраты при невысокой результативности. В первую очередь это относится к безработным "со стажем", которые во многих случаях имеют от статуса "вторичную выгоду" и по этой причине не мотивированы на поиск работы.

Расширилась практика оказания услуг работодателям по подбору персонала в соответствии с заявленными требованиями, по информированию кадровых служб о грамотном формировании комплекса требований, предъявляемого кандидату на вакантное место. Перечень профориентационных работ, оказываемых службой занятости представлен в таблице 2.18.

Таблица 2.18 - Профориентационная работа

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование показателей | Ед. изм. | 1998г | 1999г | 2000г |
| 1 | Количество трудоустроенных безработных граждан из числа получивших профориентационные услуги. | Чел. | - | - | 9428 |
| 2 | Количество граждан, принявших участие в групповых формах профориентационной работы:   * лекциях * беседах * семинарах * деловых играх | Чел. | 5122  2729  2257  -  136 | 4356  5910  -  175 | 9916  4979  2964  1714  259 |
| 3 | Количество несовершеннолетних, получивших профориентационные услуги в службе занятости | Чел. | 1939 | 1043 | 1254 |
| 4 | Количество высвобождающихся граждан, получивших превентивные профориентационные услуги в службе занятости | Чел. | 2454 | 1831 | 1441 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 | Количество специалистов по профориентации и психологической поддержке населения повысивших квалификацию | Чел. | 35 | 34 | 38 |
| 6 | Количество аттестованных специалистов по профориентации и психологической поддержке населения | Чел. | 0 | 0 | 32 |
| 7 | Количество длительно неработающих граждан, получивших услуги по профориентации и психологической поддержке населения | Чел. | 1724 | 3366 | 2760 |
| 8 | Количество граждан, получивших профориентационные услуги в целях направления на военную службу по контракту. | Чел. | 75 | 71 | 160 |

Профобучение.

С учетом необходимости повышения уровня профессиональных знаний, умений и навыков безработных граждан проведена работа по созданию государственного образовательного учреждения органов службы занятости. "Учебный центр ДФГСЗН по Кемеровской области" ориентирован на реализацию государственной политики содействия занятости населения по средствам реализации образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Продолжено расширение сферы деятельности Регионального центра развития человеческих ресурсов, который был создан в декабре 1997г. Он является многофункциональной структурой, решающей проблемы социальной адаптации высвобождаемых работников угольной отрасли и высвобожденных работников в целом, повышения конкурентоспособности безработных граждан и незанятого населения, поддержке предпринимательской инициативы и т.д.

Организация обучения осуществлялась на основе договорных взаимоотношений с органами службы занятости и свободного приема незанятого населения. Отмечается возрастающая потребность образовательных услуг: - в течение 2000г. на обучении в Центре и его филиалах находилось более 1000 граждан. Наиболее востребованными явились курсы "Основы компьютерной грамотности".

Серьезное внимание уделялось организационному сопровождению профессионального обучения безработных граждан и координации деятельности территориальных отделов занятости. Пристальное внимание уделялось территориям с высоким уровнем безработицы. Вопросы, требующие незамедлительного решения, рассматривались на расширенной коллегии Департамента.

Общее количество профессий, специальностей и видов деятельности, по которым осуществлялось обучение, включает в себя более 150 наименований (в 1999г. - 139).

К основным профессиям и специальностям, пользующим повышенным спросом у населения и работодателей, относятся: водитель автомобиля, оператор ЭВМ, бухгалтер, бухгалтер-экономист, продавец, закройщик, швея, портной, машинист кительных установок. Удельный вес этих профессий в общем числе составил 27 %.

К числу новых профессий (специальностей), видов деятельности, по которым организовано обучение можно отнести такие как социальный педагог, дефектолог, логопед, офис-менеджер, дефектоскопист по ультрозвуковому контролю и ренгенограммографию, воспитатель-гувернер, прикладной дизайн, роспись по шелку и другие.

Востребованность смежных профессий определяется видами деятельности, а также знаниями основ среднего и малого бизнеса, предпринимательства. Об этом свидетельствует 100 % трудоустройство лиц, получивших профессии: организатор малого бизнеса, основы бизнеса, косметолог-визажист.

Средний срок профессионального обучения составил 3,4 месяца (в 1999г. - 4,2 месяца). Наибольшая продолжительность обучения наблюдается, как правило, при переподготовке лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование на профессии, предполагающие приложение труда в различных сферах деятельности (многофункциональные), и составляется от 10 до 12 месяцев. По рабочим профессиям продолжительность обучения колеблется от 4 до 9 месяцев. Наименьшими сроками обучения (от 1 недели до 1 месяца) характеризуются специальности: бизнес-консультант, оператор ЭВМ, водитель БелАЗа, водитель категории "Е", охранник, лифтер, оператор АЗС и др.

Развитие рыночных отношений в сфере занятости предъявляет повышенные требования к качеству обучения. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан осуществляется в образовательных учреждениях, прошедших конкурсный отбор. По всем профессиям, по которым проводится профессиональное обучение безработных граждан, образовательные учреждения имеют необходимые учебные программы с учетом видов и форм обучения, профессионально-квалификационной структуры обучаемых.

В учебный процесс внедрялись эффективные методики и современные технологии обучения: гибкие системы, блочно-модульное обучение, мультимедийные компьютерные обучающие программы. Применение блочно-модульной структуры построения учебных программ позволило не только повысить качество обучения, но и сократить его сроки.

Меры по материальной поддержке безработных

Органами службы занятости совместно с местными органами власти проделана большая работа по мобилизации поступлений средств в фонд занятости, в том числе за счет реструктуризации имеющийся задолженности предприятий и организаций.

В результате проводимой работы полностью погашена задолженность по выплате пособий по безработице. В сентября 2000г. пособия по безработице выплачиваются своевременно и в полном объеме. На выплату пособия по безработице израсходовано 125 млн. руб., в том числе 28,4 млн. руб. на выплату задолженности за 1999г. Предоставление материальной поддержки безработным представлены в таблице 2.19.

Таблица 2.19 - Материальная поддержка безработным

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Ед. изм. | 1998г. | 1999г. | 2000г. |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность безработных, которым в отчетном периоде проводились выплаты материальной помощи, всего  В том числе | Чел. | 2185 | 2431 | 1464 |
| Безработным, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного законодательством о занятости населения периода его выплаты | Чел. | 250 | 443 | 174 |
| Инвалидам | Чел. | 3 | 7 | 56 |
| Безработным, детям которых оказана материальная помощь в организации отдыха и лечения в отчетном периоде | Чел. | - | - | 21 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Продолжение таблицы 2.19 | | | | |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Численность детей, оказана материальная помощь в организации отдыха и лечения в отчетном периоде | Чел. | 13 | 30 | 24 |
| Численность безработных, детям которым оказана материальная помощь на приобретение новогодних подарков. | Чел. | 11 | 22 | 247 |
| Сумма средств, затраченная на выплату материальной помощи, всего  В том числе | Тыс. руб. | 738,8 | 852,7 | 448,2 |
| Безработным, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением периода его выплаты | Тыс. руб. | 20,4 | 43,4 | 63,92 |
| Инвалидам | Тыс. руб. | 0,4 | 0,75 | 13,6 |
| Израсходовано средств на организацию отдыха и лечения детей безработных в отчетном периоде | Тыс. руб. | 7,0 | 24,4 | 22,75 |
| Израсходовано средств на новогодние подарки детям безработных | Тыс. руб. | - | - | 11,8 |

Применение разных форм активной политики занятости вкупе с участием других контрагентов рынка труда позволило увеличить (с 14,4 до 23,4 % в 2000г.) долю безработных, охваченных программными мероприятиями.

В частности положительная динамика наблюдалась практически по всем составляющим рынка труда в 2000г.:

* численность участников “Молодежной практики” возросла почти в 1,9 раза (до 599 человек), т.е. каждый 13 выпускник, состоявший на учете, принял участие в данной программе (в 1999г. – каждый 25 –й). “Молодежная практика” для выпускников, имеющих специальности (бухгалтер, экономист, менеджер, юрист-правовед) и невостребованных на рынке труда, стала практически единственной возможностью трудоустройства по полученным специальностям;
* предпринимательской деятельностью занялись 0,33 тыс. чел. (рост 14 %). Из них более половины (199 человек) производят и реализуют сельскохозяйственную продукцию, 47 – ведут торгово-закупочную деятельность, 45 – организовали промышленные производства и 40 человек – расширили сферу услуг;
* в результате сотрудничества с Центром профессиональной реабилитации инвалидов (г. Новокузнецк), созданным при содействии службы занятости, получили направление на Отделение выбора профессий 95 инвалидов (рост на 20 %). Данный вид услуг способствует профессиональному самоопределению инвалида, гарантирует реальную возможность его рационального трудоустройства;
* приняли участие в общественных работах 5,4 тыс. чел. (в 1,5 раза больше). Лидерами организации общественных работ остаются специалисты (почти в 4 раза возросла численность участников общественных работ) ОЗН г. Кемерово и г. Анжеро-Судженска.

Деятельность территориальных ОЗН, направленная на повышение эффективности процесса трудоустройства, осуществлялась путем развития и внедрения наиболее эффективных форм и методов работы.

Так, в ОЗН г. Кемерово введена новая форма интенсивного поиска вариантов занятости - информационные групповые консультации о порядке проведения общественных работ. Консультации проводились специалистами службы занятости при участии представителей работодателей. В течение года перед безработными выступили специалисты 83 предприятий. Они достаточно подробно информировали граждан об имеющихся вакансиях, условиях работы, льготах, перспективах перевода на постоянное место работы. Всего за 2000 год консультационные услуги по общественным работам получили 2,0 тыс. человек.

Органы службы занятости продолжили работу по совершенствованию нормативно-правовой базы в целях усиления социальной защиты различных социально-демографических групп незанятого населения и безработных граждан.

На сессиях городских и районных Советов народных депутатов утверждены корректировки на 2000г. Программ содействия занятости после одобренной координационными комитетами содействия занятости. В Программах предусмотрены меры социальной защиты социально-демографических групп незанятого населения из числа женщин и незанятой молодежи (г. Гурьевск, районы Кемеровский, Ленинск-Кузнецкий, Чебулинский, Яшкинский и др.).

По инициативе ОЗН приняты распоряжения Администраций городов (Березоский, Гурьевск, Ленинск-Кузнецкий, Междуреченск, Новокузнецк, Полысаево, Прокопьевск, Таштагол, Топки) и районов (Ижморский, Прокопьевский, Топкинский, Яйский) “Об организации временной занятости несовершеннолетних граждан”.

Особое внимание обращено на несовершеннолетних подростков из числа, состоявших на учете в инспекции по делам несовершеннолетних, детей-инвалидов, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Например, в Тайге получили работу 146 несовершеннолетних, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних и 33 подростка из категории детей-сирот, в Междуреченске трудоустроено на временные работы 47 подростков, направленных инспекцией по делам несовершеннолетних, и 6 детей-инвалидов, в Таштаголе работу предоставили для 13 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

В целях обеспечения полноценного отдыха, оздоровления и занятости детей и подростков в летний период в области принята областная программа "Летний отдых детей". Распоряжением Администрации области от 17.04.2000г. № 359-р утвержден состав межведомственной комиссии по организации отдыха, оздоровления, занятости детей, подростков молодежи в летний период 2000г. На проводимых совещаниях областной межведомственной комиссии по вопросам летнего отдыха и занятости детей и подростков обсужден ход подготовки и реализации летней компании. Специалистами Департамента занятости, труда и образования, органов Госсанэпиднадзора проведена проверка состояния загородных учреждений и организаций занятости подростков.

Одной из основных целей Федеральной целевой "Программы социально-экономического развития Кемеровской области до 2005г." - стабилизация экономики в регионе, в том числе в угольной отрасли и как следствие стабилизация занятости. Разработанная программа находится на рассмотрении в Правительстве Российской Федерации. В развитие этой программы разработаны программы местного развития 12 угольных городов.

Органы службы занятости принимали активное участие в реализации Федеральной целевой программы содействия занятости высвобождаемых работников железнодорожного транспорта, которое осуществляется в рамках приказа Министерства туда и социального развития Российской Федерации и МПС от 29.09.1998г. № 276/4ЦЗ "О мерах по выполнению Федеральной целевой программы содействия занятости высвобождаемым работникам железнодорожного транспорта". Департаментом ФСЗНС совместно с Кузбасским отделением Западно-Сибирской железной дороги разработаны мероприятия по выполнению Федеральной целевой программы содействия занятости, высвобождаемых работников железнодорожного транспорта.

Целью мероприятия является смягчение негативных последствий, возникающих вследствие проведения реорганизационных процедур, за счет: трудоустройства высвобождаемых работников, сокращения периода поиска работы, адаптация работников к условиям современного рынка труда. Комплекс мер, направленный на снижение напряженности в сфере занятости работников, высвобожденных из организаций железнодорожной отрасли, предусматривает: заключение договоров на создание новых рабочих мест; субсидирование предпринимательской деятельности; организацию профессионального обучения; досрочное оформление пенсий; разработка совместных мероприятий в условиях массовых высвобождений.

В течение отчетного периода на территории области действовали две федеральные, четырнадцать программ местного развития, финансируемых из Федерального бюджета, семь региональных программ.

2.3 Ситуация в пищевой промышленности

*2.3.1 Пищевая промышленность в России.*

В настоящее время ситуация в пищевой промышленности в целом характеризуется ростом производства по основным видам пищевой продукции. По итогам 2000 года увеличение производства по сравнению с 1999 годом составило по маслу растительному - 53,6 %, сыру жирному - 15,2 %, мясу, включая субпродукты первой категории, - 1,4 %, крупе - 2,2 %, маслу животному - 1,4 %. Вместе с тем со второй половины произошло снижение темпов роста производства мяса, масла животного, сыра жирного, муки и масла растительного, поэтому производство основных видов продукции, за исключением масла растительного, оказалось ниже ожидаемого.

По данным Госкомстата Российской Федерации, за январь-октябрь 2000 года в пищевой промышленности рост прибыли составил 43,2 % по сравнению с тем же периодом прошлого года, что ниже, чем по промышленности в целом (84,2 %). При этом продолжает сокращаться доля прибыльных предприятий: 58 % против 63,8 % в 1999 году.

Постоянное увеличение цен (тарифов) на продукцию и услуги естественных монополий ведет к росту издержек производства, что, в свою очередь, ведет к росту цен на продукцию пищевой промышленности. Наблюдается интенсивный рост цен на ряд основных продуктов питания: мясо, хлеб и хлебобулочные изделия, сахарный песок. [5, 4]

В настоящее время практически исчерпан фактор импортозамещения.

К факторам, которые оказывают негативное влияние на перспективы развития отрасли, относятся:

* Недостаточное развитие банковской системы, системы страхования кредитных ресурсов, отсутствие опыта и заинтересованности у коммерческих банков в кредитовании реального сектора экономики;
* Относительно высокий уровень налогообложения хозяйственной деятельности;
* Сохраняющиеся проблемы в состоянии платежей и расчетов предприятий и организаций;
* Низкий уровень корпоративного управления;
* Медленное восстановление реальных располагаемых доходов населения и соответственно низкий потенциал роста потребительских расходов;
* Сравнительно низкий технический уровень отечественной пищевой и перерабатывающей промышленности.

Механизация труда по отраслям пищевой промышленности составляет 40-60 %, свыше 50 % трудоемких операций выполняется вручную. Лишь 8 % действующего оборудования работает в режиме автоматических линий. Во многом вследствие низкого технического уровня отечественных производств производительность труда на них в 2-3 раза ниже, чем на аналогичных предприятиях развитых стран.

Положение усугубляется еще и тем, что треть парка машин и оборудования отработала уже два и более амортизационных срока, степень износа основных средств составляет 70 %. Обновление парка оборудования в настоящее время составляет 2 % вместо необходимых 8-10 % в год.

Острейшей проблемой в плодоовощной, мясной и молочной промышленности остается дефицит холодильных емкостей, хранилищ для сырья и готовой продукции. Треть холодильников в мясной и молочной промышленности находятся в аварийном состоянии и требуют срочной реконструкции и восстановления.

Отсутствие в стране индустрии по производству тары и тароупаковочных материалов привело к тому, что менее 30 % отечественных продуктов питания и сельскохозяйственного сырья поступают в розничную торговлю в фасованном виде.

Недостаточное техническое оснащение приводит к тому, что новые технологии глубокой комплексной переработки, позволяющие полнее использовать исходное сельскохозяйственное сырье, на многих предприятиях не могут быть реализованы. Вследствие того выработка пищевой продукции из 1 труда сырья в России на 20-30 % меньше, чем в развитых странах. [6, 4]

В условиях рыночных отношений обеспечить стабильный рост производства возможно лишь путем обновления продукции, создания товаров с качественно новыми потребительскими свойствами, с высокой конкурентоспособностью.

Следует иметь в виду, что присоединение к ВТО может иметь негативные последствия для развития пищевой промышленности в случае, если к моменту вступления в организацию не будет сформирован рынок отечественных продовольственных товаров, способных конкурировать с импортом.

Без инновационного обновления всех составляющих экономики невозможно осуществить в условиях рынка замену систем технологии.

Одним из основных направлений привлечения инвестиций для технического перевооружения пищевой промышленности является лизинг, т.е. долгосрочная арена оборудования. При техническом обновлении по такой схеме в начальном этапе затраты в 5-10 раз меньше, чем при инвестировании технического обновления полностью из прибыли или с использованием кредитных ресурсов.

В пищевой промышленности 6600 наименований машин и оборудования, необходимых для обеспечения современного уровня конкурентоспособности предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности, а в России производятся только 2300, при этом лишь 15-20 % из них соответствуют лучшим зарубежным образцам. То есть отечественные машиностроители могут оснастить современным оборудованием пищевые предприятия только на 35 %. В результате пока мы находимся в полной зависимости от зарубежных поставок.

Техническое перевооружение отечественных предприятий пищевой промышленности осуществляется с использованием импортного оборудования, поэтому представляется целесообразным продолжить работу по снижению таможенных пошлин на импортное технологическое оборудование, аналоги которого не производятся в России.

Довольно существенным инвестиционным ресурсом являются товарные знаки. Товарные знаки дают их владельцам возможность монопольного положения на соответствующем рынке, создаваемым путем индивидуализации производимой продукции, что обусловливает относительно большой доход на единицу продукции. Тем самым товарный знак становится капитальным нематериальным активом. Значение инвестиционных возможностей товарного знака оценивается для новых предприятий до 20 % стоимости производственного оборудования. Продвижение отечественных товарных знаков особенно актуально в связи с выходом продукции на экспорт.

Вместе с тем отечественная пищевая промышленность имеет достаточно высокий потенциал для обеспечения потребностей населения высококачественными продуктами питания и занятия своего сегмента рынка продовольственных товаров. [5, 8]

*2.3.2 Пищевая промышленность Кемеровской области*

Ухудшение финансового состояния, падение уровня жизни населения, повлекшее уменьшение спроса на продукты питания, привело к снижению производства товаров пищевой промышленности (по сравнению с 1995г. объем сократился на 17 %). Начиная с 1998г. наметилось замедление падения выпуска продукции отрасли. В 1999г. объем производства по сравнению с предыдущим годом увеличился на 13 %, в 2000г. соответственно - на 1 %.

Положительные изменения произошли в обрабатывающей и пищевой промышленности. Это в значительной степени стало возможным в результате 8-летнего сотрудничества Кемеровской области с итальянской фирмой “FATA”. В программу “FATA” вовлечено 51 предприятие. За счет внедрения новых технологий “FATA” в городах и районах области успешно работают новые мясоперерабатывающие комплексы, линия по производству макаронных изделий, молочные заводы, комбинаты детского питания.

В 1998г. подписан новый контракт на внедрение в области современных технологий по производству кормов и зерна. Налажен выпуск высокопроизводительных посевных агрегатов “Конкорд”, поставка которых возможна и в другие регионы России, так и в страны СНГ.

Работа, проведенная фирмой “FATA” в Кузбассе, - яркий пример взаимовыгодного вложения иностранных капиталов в инвестиционные проекты, согласованные с местными властями.

Остановлено банкротство и наметились позитивные процессы в мясной, молочной, хлебопекарной, кондитерской и пивобезалкогольной промышленности. Налажено производство пищевой продукции обогащенной витаминами, йодом и другими компонентами, необходимыми для здоровья. По существу новое для нас производство продуктов детского питания.

Социально-экономическая стабильность региона в немалой степени зависит от бесперебойного обеспечения населения продовольствием. Значительная роль в этом принадлежит пищевой промышленности, работающей непосредственно для покупателя.

Производством продовольственных товаров в области занимается 89 крупных и средних (из них 88 % имеют не государственную форму собственности), около 250 малых предприятий. Кроме того, отдельные виды продукции (в основном хлеб и хлебобулочные изделия, мясо, колбасные изделия, цельномолочная продукция) выполняют предприятия других отраслей экономики, для которых производство пищевой продукции не является основным видом деятельности.

В общем объеме промышленного производства пищевая отрасль занимает около 6 %, примерно на этом же уровне ее доля в валовой добавленной стоимости промышленности области..

По-прежнему почти треть объема производства отрасли приходится на хлебопекарную промышленность. Увеличился удельный вес маслосыродельной и молочной (с 19 % в 1995 г. до 23 % в 1998.), кондитерской (с 4,2 до 6,2 % соответственно), макаронной (с 0,1 до 0,3 %); доля мясной промышленности снизилась с 27 % до 17 %.

В основном продукция потребляется на внутреннем рынке области. Примерно 6 % объема продуктов питания отгружается за пределы области и большая часть в соседние регионы Западной Сибири. [7, 25]

Сложившаяся за последние годы преобразований общеэкономическая ситуация не могла не отразиться на результатах деятельности отраслей. Спад производства, начавшийся в 90-е годы, продолжался в последующие годы. В 1999 году удалось преодолеть падение производства как в целом по отрасли, так и в большинстве подотраслей.

исунок 2.9 - Отраслевая структура промышленности производства в



процентах к итогу

В основном продукция потребляется на внутреннем рынке области. Примерно 6 % объема продуктов питания отгружается за пределы области и большая часть в соседние регионы Западной Сибири.

Сложившаяся за последние годы преобразований общеэкономическая ситуация не могла не отразиться на результатах деятельности отраслей. Спад производства, начавшийся в 90-е годы, продолжался в последующие годы. В 1999 году удалось преодолеть падение производства как в целом по отрасли, так и в большинстве подотраслей.

Результаты проведенного в мае 1999 года обследования 75 предприятий отрасли свидетельствуют, что для ряда предприятий финансовый кризис августа 1998 года способствовал росту объемов производства, изменению ассортимента выпускаемой продукции, снижению издержек производства. Вместе с тем основная проблема (высокая стоимость кредитных ресурсов, устаревшая технология, низкий платежеспособный спрос и др.) на предприятиях сохранились.

Таблица 2.20 - Динамика выпуска основных видов продукции

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996г. | 1997г. | 1998г | 1999г. |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Мясо и субпродукты I категории | 17,7 | 13,2 | 10,5 | 5,0 |
| Колбасные изделия | 14,4 | 10,6 | 7,5 | 5,4 |
| Мясные полуфабрикаты | 1,5 | 1,5 | 1,6 | 1,8 |
| Масло животное | 3,7 | 2,4 | 2,4 | 2,2 |
| Сыры жирные, тон | 858 | 543 | 891 | 1102 |
| Цельномолочная продукция | 90,7 | 75,7 | 76,5 | 79,8 |
| Консервы, всего | 27,3 | 23,9 | 22,5 | 15,0 |
| В том числе |  |  |  |  |
| - мясные | 1,2 | 0,6 | 0,4 | 0,2 |
| - молочные | 26,1 | 20,0 | 18,4 | 12,4 |
| Хлеб и хлебобулочные изделия | 194 | 166 | 165 | 169,8 |
| Кондитерские изделия | 20,5 | 20,4 | 24,9 | 33,4 |
| Макаронные изделия | 5,5 | 7,1 | 10,1 | 12,4 |
| Мука | 227 | 173 | 162 | 148,8 |
| крупа | 7,1 | 3,2 | 4,3 | 4,0 |

В объемах производства продовольственной продукции растет доля сельскохозяйственных, малых предприятий и промышленных организаций, удельный вес которых в общей выработке хлеба и хлебобулочных изделий увеличился с 14 % в 1995 до 24 % в 1998г.

Эффективность использования производственных мощностей крупных и средних промышленных предприятий по выпуску важнейших видов продукции снизилась. На работе предприятий сказывается недостаток сырья.

За 1996-1998 годы на развитие пищевой промышленности направлено 676 млн. руб. (в ценах 1998 года) или 2,2 % от всех инвестиций в основной капитал области

Основной источник финансирования строительства в отрасли - внебюджетные средства, на их долю проходилось от 90 до 97 % всех инвестиций пищевой промышленности. За последние три года в среднем 40 % всех инвестиций пищевкусовой промышленности направлены на расширение, реконструкцию и техническое перевооружение хлебопекарного производства; соответственно 57 % инвестиций мясомолочной промышленности - на маслосыродельную и молочную промышленность.

На 1 января 1999 года на крупных и средних предприятиях пищевой промышленности сосредоточено основных фондов на 2,2 млрд. руб. (2,1 % от общей стоимости основных фондов промышленности). Коэффициент износа основных производственных фондов в 1998 г. составил 42 % (в среднем по области 51 %). Наиболее изношены и морально устарели фонды предприятий хлебопекарной, мясной, кондитерской, маслосыровой и молочной промышленности (42-53 %). Коэффициент обновления увеличился с 5,1 % в 1995 г. до 9,5 % в 1998г., коэффициент ликвидации ежегодно 2 %.

Продолжается рост цен на продукцию, значительно превышая в последние годы темпы изменения в среднем по промышленности области.

Таблица 2.21 - Индексы цен на продукцию предприятий пищевой промышленности

В % к предыдущему году

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996г. | 1997г. | 1998г. | 1999г. |
| Пищевая промышленность | 145,7 | 115,2 | 107,6 | 156,3 |
| В том числе |  |  |  |  |
| Хлебопекарная | 170,3 | 106,8 | 98,4 | 105,2 |
| Кондитерская | 143,0 | 108,4 | 109,4 | 166,7 |
| Мясная | 134,0 | 111,2 | 112,6 | 179,1 |
| Маслосыродельная и молочная | 128,2 | 115,6 | 105,5 | 213,2 |
| Мукомольная | 166,0 | 99,0 | 83,7 | 157,2 |
| Промышленность всего | 157,2 | 102,2 | 95,7 | 120,2 |

В результате финансово-экономического кризиса только за 1998 год цены увеличились на кондитерские, сахаристые, макаронные и колбасные изделия в 18 раз; сливочное масло и молоко - в 1,5 раза. Предоставленные льготы для предприятий пищевой промышленности по энергоресурсам и налогам в доле платежей в областной бюджет администрацией области, в целях социальной защиты населения от необоснованного повышения цен, смогли сдержать рост цен на хлебопекарную и мукомольную промышленности.

Затраты на 1 руб. продукции в целом по пищевой промышленности имела место тенденция уменьшения структуры издержек на производство продукции в сторону увеличения себестоимости, затрат на оплату труда и социальные нужды при снижении доли материальных затрат.

Эффективность работы организаций продолжает снижаться. Рентабельность продукции пищевой промышленности в 1998 г. в сравнении с 1995 г. снизилась с 14,5 до 7,5 %. В таких подотраслях как мясная, маслосыровая и молочная она стала отрицательной.

Доля убыточных организаций в 1998г. достигла 47 %, увеличилась по сравнению с 1995г. на 28 процентных пункта.

Неудовлетворительное финансовое состояние организаций пищевой промышленности в сочетании с низкой платежной дисциплиной явилось главной причиной роста просроченной кредиторской задолженности условиях организаций.

Численность работающих в пищевой промышленности в 1998г. составила 22,5 тыс. чел. (5,6 от занятых в промышленности). По сравнению с 1995г. число занятых уменьшилось на (10 % при снижении в целом по промышленности на 20 %).

Таблица 2.22 - Численность занятых в пищевой промышленности

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 | 1997 | 1998 | 1998 в % к 1995 |
| Пищевая промышленность | 21,7 | 19,2 | 20,3 | 89 |
| - хлебопекарная | 8,1 | 7,6 | 9,2 | 112 |
| - кондитерская | 2,0 | 2,0 | 1,7 | 77 |
| - мясная | 3,8 | 2,8 | 3,1 | 72 |
| - маслосыровая | 3,6 | 3,0 | 2,9 | 78 |
| Мукомольно-крупяная | 2,2 | 2,1 | 2,2 | 100 |

В 1998г. на крупных и средних предприятиях движение рабочей силы приобрело более интенсивный характер. Валовый оборот работников составил 71 %. Доля уволенных по сокращению штатов за рассматриваемый период увеличилась с 2,1 до 5,5 %. Среднемесячная заработная плата ППП в 1998 г. составила 1255 руб., что составляет 84 % от средней по промышленности.

Таблица 2.23 - Среднемесячная заработная плата ППП в разрезе отраслей

В руб.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 | 1997 | 1998 |
| Пищевая промышленность | 918 | 1004 | 1261 |
| - хлебопекарная | 872 | 941 | 1297 |
| - кондитерская | 1050 | 969 | 1038 |
| - мясная | 908 | 851 | 959 |
| - маслосыровая | 900 | 993 | 1061 |
| Мукомольно-крупяная | 1180 | 1182 | 1198 |

Задолженность по заработной плате на предприятиях пищевой промышленности ниже средней по промышленности. На конец 1998г. сумма просроченной задолженности составила 12,1 млн. руб., что в 1,5 раза превышает месячный фонд оплаты труда (в целом по промышленности задолженность составляет 4,7 месячных фонда). Наиболее значительный объем задолженности на предприятиях мясной, маслосыровой и молочной промышленности

Таблица 2.24 - Задолженность по заработной плате работникам предприятий

В тыс. руб.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 1996 | 1997 | 1998 | В % к ФОТ | | |
| 1996 | 1997 | 1998 |
| Пищевая промышленность | 13267 | 13117 | 10583 | 162 | 195 | 153 |
| - хлебопекарная | 899 | 836 | 1443 | 60 | 61 | 100 |
| - кондитерская | 2636 | 2530 | 1399 | 192 | 226 | 95 |
| - мясная | 3560 | 2626 | 1844 | 240 | 311 | 300 |
| - маслосыровая | 3853 | 5374 | 3906 | 189 | 298 | 203 |
| Мукомольно-крупяная | 3768 | 1412 | 1547 | 256 | 85 | 107 |

В 1999г. задолженность по заработной плате продолжает снижаться. На 1 июля 1999 года она сложилась в размере 11,8 млн. руб., что в расчете на 1 работника составляет 2,1 тыс. руб. (в целом по промышленность - более 5,1 тыс. руб.). [19, 34]

3 НАПРАВЛЕНИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА

3.1 Мероприятия на федеральном уровне

Новые условия финансирования существенно меняют акценты в организационном обеспечении государственной политики в области труда и занятости. С 1 января 2001г. ликвидирован фонд занятости. Произошло изменение структуры управления всей системы службы занятости. Вместо двухуровневой (Министерство и его территориальный орган в субъекте Российской Федерации) создана трехуровневая система (Министерство, территориальный орган, центры занятости).

Сегодня территориальный Департамент ФГСЗН - это, прежде всего, организация, которая управляет центрами занятости, разрабатывает прогнозы, анализирует и планирует прогнозы в рабочей силе, составляет региональную программу, распределяет лимиты средств из федерального и регионального бюджета. В рамках бюджетного финансирования для Департамента ФГСЗН вводится очень жесткая система централизации, контроля за использованием средств, отчетности. Ни о какой самостоятельности, которая была характерна для прошлого, сегодня не может быть и речи. Рамки их деятельности определены нормативами, а расходование средств - статьями бюджета.

Вследствие изменения структуры управления центры занятости получили большую возможность проявлять инициативу, оперативно откликаться на запросы рынка труда, гибко маневрировать на нем.

С 01.01.2001г. произошел переход от страхового способа финансирования к бюджетному. Теперь средства на содержание службы занятости и средства на выплату предусмотренных гарантий и компенсаций (пособия по безработице, возмещение затрат по досрочным пенсиям, материальная помощь) закладываются в бюджете Российской Федерации. Если раньше органы службы занятости менее зависели от экономической ситуации страны, то сегодня при невыполнении бюджета может приостановится финансирование программ служб занятости.

Общий объем средств на реализацию политики занятости, предусмотренной в федеральном бюджете - 2001, составляет 16,5 млрд. руб. В 2000г. из фонда занятости потрачено 19 млрд. руб. Сокращение на 2,5 млрд. руб. произошло вследствие установления более жестких лимитов на содержание и обслуживание помещений, командировочные расходы и т.д. И, наконец, значительно сокращены средства на активную политику. На содержание службы занятости, в федеральном бюджете заложено 10 млрд. руб. на выплату предусмотренных законом гарантий и компенсаций.

Обучение безработных, профориентация, проведение общественных работ, поддержка самозанятости, "Молодежная практика", другие активные мероприятия будут проводиться в рамках федеральной программы "Содействие занятости населения". Расходы из бюджета на эти цели составляют 3,5 млрд. руб.

Суммы, заложенные в бюджете, объясняются тем, что Департамент службы занятости Минтруда прогнозирует к концу 2001г. небольшой рост безработицы с 2,1 до 2,4 % (по России). Это объясняется: во-первых, раньше часть безработных обходила службу занятости стороной из-за того, что их не удовлетворяло качество вакансий. Во-вторых, еще сравнительно недавно на многих территориях существовали значительные задолженности по выплате пособий безработным. В-третьих, размер пособия для очень большого числа граждан составлял 83 рубля 49 копеек. Все это отнюдь не способствовало авторитету службы… Сегодня ситуация меняется: "Внесенные в закон о занятости населения увеличили размер минимального пособия до 20 % прожиточного минимума, уменьшился коэффициент напряженности на вакансию". На 01.01.2001г. задолженность по выплате пособий по безработице полностью выплачена. И поэтому больше людей будет обращаться в органы службы занятости.

Однако существует мнение, что количество клиентов службы занятости значительно не увеличится.

Во-первых, при постановке на учет в службу занятости существует множество трудностей (например, нет унифицированной формы расчета средней заработной платы по последнему месту работы).

Во-вторых, качество вакансий в государственных службах занятости существенно не изменится: также будут преобладать вакансии для рабочих, вакансии для низкооплачиваемых рабочих мест и рабочих мест с тяжелыми условиями труда. К тому же появились негосударственные (альтернативные) службы занятости, которые специализируются на подборе определенных кадров. Например, в области экономики, управленцев высшего, среднего и низшего звеньев и т.п. В силу этого растет уровень официальной безработицы не будет увеличиваться, а скорее уменьшится. А вот уровень скрытой безработицы значительно увеличится.

Службы занятости получат возможность заниматься именно тем, для чего они и созданы: переподготовкой и обучением людей по востребованным на рынке профессиям. Но в то же время в бюджете значительно сокращены средства на активную политику. Следовательно, сокращены средства на обучение, подготовку и переподготовку безработных.

Мировой опыт свидетельствует, что при выполнении социально-значимых функций ориентация государства на пособия оказывается губительной для общества с точки зрения трудовой морали. Активная политика занятости расценивается как главный инструмент в борьбе с бедностью.

Практика развитых рыночных экономик подтверждает преимущество обязательного социального страхования как основы организации социальной защиты по сравнению с предоставлением социальных пособий. Такая система формирует у граждан дополнительную мотивацию к труду, позволяет увереннее чувствовать себя.

Страховой способ финансирования служб занятости более удобен. Потому что, во-первых, финансирование служб занятости не будет зависеть от выполнения бюджета. Во-вторых, региональный фонд занятости пропорционален объему производства, т.е. при развитии производства происходит больше создание рабочих мест и пополнение денежными средствами фонда занятости. В-третьих, при страховом способе финансирования 80 % отчислений остаются в регионе, а 20 % направляются в Центр для последующего перераспределения в депрессивные районы.

Помимо возвращения к страховой системе финансирования службы занятости, предлагается внести следующие изменения в Закон "О занятости населения":

Согласно п.1 ст. 3 закона "безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней". Однако никакой нормативный акт не предусматривает порядка подтверждения безработным гражданином самостоятельного поиска работы и его готовности приступить к ней. Обязательное введение единой по форме индивидуальной книжки клиента службы занятости, выдаваемой гражданину при первичном обращении в службу занятости, позволило бы контролировать его действия, предпринимаемые для трудоустройства, и "отсеивать" тех, кто реально в нем не заинтересован.

Согласно ст. 3 закона основанием для признания гражданина безработным является его обращение в службу занятости с предоставлением всех необходимых документов, в том числе справки о среднем заработке по последнему месту работы за три месяца, предшествовавших месяцу увольнения. С 1996 г. средний заработок для таких справок рассчитывается в соответствии с общим порядком исчисления среднего заработка Считаем, что надо утвердить единую для всех служб занятости форму справки о среднем заработке для определения размера пособия по безработице или стипендии в случае, если человек проходит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению службы занятости.

Социально оправданными, на наш взгляд, являются положения, внесенные в ст. 31, касающиеся сроков выплаты пособий по безработице. Право на получение пособия в течение шести месяцев предоставлено тем, кто ищет работу (ранее не работал), не имеет профессии (специальное) стремится возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволен за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, направлен на обучение органами службы занятости и отчислен за виновные действия. Но, как показывает практика, длительно неработающий гражданин, получающий пособие по безработице в течение шести месяцев, может трудоустроиться временно, допустим на 10 дней. Затем он вновь обращается в службу занятости, и если для него не удастся подобрать подходящую вакансию, вновь признается безработным с правом получения пособия по безработице в минимальном размере в течение 12 месяцев как потерявший работу. Чтобы побудить человека к активному поиску вакансии и реальному трудоустройству, было бы целесообразно скорректировать рассматриваемую норму, применив одну из следующих схем:

назначать пособие по безработице на 12 месяцев, если в течение года, предшествовавшего периоду безработицы, гражданин имел оплачиваемую работу не менее, к примеру, 13 календарных недель.

назначать пособие по безработице на шесть месяцев, увеличивая этот срок за каждую неделю работы гражданина (сверх 13) на две недели, но в пределах 12 месяцев.

Закон о занятости (ч.1 ст. 26) предоставил работодателям право на равных основаниях принимать на работу и непосредственно обращающихся к ним граждан, и имеющих направления органов службы занятости. Создается ситуация, когда работодатель может необоснованно завышать требования к безработным, да и вообще к любому, кто хочет наняться к нему на предприятие. Было бы справедливо обязать их согласовывать вопрос о требованиях к соискателям той или иной вакансии со специалистами службы занятости.

Согласно п. 5 ст. 9 Федерального Закона "О дополнительных гарантиях социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" от 21 декабря 1996 г. № 159 ФЗ предусмотрено право на получение пособия по безработице детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, в течение шести месяцев в размере средней заработной платы, сложившейся в субъекте Федерации. Стипендия учащимся детям-сиротам увеличивается не менее чем на 50 % по сравнению с размером стипендии в данном образовательном учреждении. Однако было бы правильнее, чтобы размер стипендии при направлении их на обучение службой занятости был равен прожиточному минимуму.

Необходимо: дополнить пункт 2 статьи 35 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" абзацем следующего содержания "Отказа безработного от пяти вариантов подходящей работы" и дополнить п. 7 Порядок регистрации безработных граждан абзацем следующего содержания: Граждане, которые по объективным причинам не могут оформить справку о средней заработной плате по последнему месту работы, подлежат регистрации без ее предоставления".

Так же на федеральном уровне следует внести ясность в порядок регистрации негосударственных служб по содействию занятости населения.

Новые правила лицензирования деятельности негосударственных организаций по содействию занятости населения по-прежнему не регламентируют некоторые вопросы порядка лицензирования данного вида деятельности. Решение о выдачи лицензии принимается лицензирующим органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации при наличии заключения органа федеральной государственной службы занятости населения России.

После регистрации лицензирующий орган направляет документы в территориальный орган федеральной государственной службы занятости населения России для подготовки экспертного заключения о соответствии соискателя лицензии лицензионным требованиям и условия перечисленным в п. 10 Положения.

В пункте 10 "а" установлено, что лицензионными требованиями в условиями являются соблюдение законодательства Российской Федерации, экологических, санитарно-эпидемиологических, гигиенических, противопожарных норм и правил.

Соискатель лицензии представляет в лицензирующий орган документы, перечисленные в п. 5 Положения. Данный перечень является исчерпывающим, поскольку в этом же пункте содержится запрет на требование от соискателя лицензии дополнительных документов. Проблема заключается в том, что дать оценку о соответствии соискателя лицензии лицензионным требованиям и условиям на основании документов, определенных п. 5 Положения, невозможно. Поэтому в Положении необходимо предусмотреть перечень дополнительных документов, учитывающих общие лицензионные требования и условия, а также специфику деятельности по содействию занятости населения.

Необходимо разработать "Положение о порядке установления квоты для приема на работу социально незащищенных слоев населения"; подготовить и принять Постановление Правительства Российской Федерации "Об установлении размера обязательной платы за невыполнение или невозможность выполнения организациями квоты для приема на работу социально незащищенных слоев населения "; утвердить порядок поощрения работодателей, принимающих на работу инвалидов в счет установленной квоты и механизм предъявления штрафных санкций работодателям, не выполняющим договорные обязательства;

Для расширения системы оплачиваемых общественных работ необходимо на федеральном уровне при подготовке проекта федерального закона "Об общественных работах в Российской Федерации" предусмотреть обязательное привлечение средств областных и местных бюджетов.

В целях дальнейшего совершенствования работы по организации профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения необходимо на федеральном уровне:

1. решить с Федеральным казначейством вопросы:

* по 100 % предоплате медицинского освидетельствования лиц направляемых на профессиональное обучение органами служб занятости;
* по 50 % предоплате образовательным учреждениям за организацию профессионального обучения безработных граждан.

1. Утвердить перечень документов, представляемый в казначейство для поддержания факта выполненной работы;
2. Сформировать централизованный заказ на разработку учебных планов и образовательных программ по наиболее актуальным на рынке труда профессиям и специальностям для организации обучения взрослого населения на краткосрочной основе;
3. Сформировать банк данных сертифицированных мультимедийных учебных программ, материалов и систематически доводить информацию до региональных подразделений Федеральной службы занятости России;
4. Рассмотреть возможность включения Департамента ФСЗН по Кемеровской области в отработку пилотных программ по профессиональной реабилитации и социальной адаптации безработных граждан и незанятого населения, реализуемых с участием иностранных партнеров, на уровне Минтруда и социального развития.

Период 2000 - 2001 гг. должен стать решающим в достижении главной цели и решением основных задач начального этапа реформ. Дальнейший экономический рост и повышение жизненного уровня населения должны способствовать возрождению потенциала развития и сосредоточению усилий на следующих направлениях:

* Совершенствовании структуры финансового баланса области, увеличение доходности и внутренних источников финансовых ресурсов, обеспечении бездотационности бюджета области;
* Создание усилий для экономического возрождения во всех реальных секторах экономики за счет их финансового оздоровления, технического и технологического обновления производства, подъема инвестиционной активности и увеличения экспортных поставок, повышение роль администрации области в совершенствовании структуры управления в этих секторах;
* Расширение малого предпринимательства, жилищного строительства, сферы торговли, услуг;
* Последовательном осуществлении региональных целевых программ в социальной сфере, на рынке труда в области молодежной политики, охраны окружающей среды, борьбы с преступностью и коррупцией.

Коллегией администрацией области в 2000г. принято концепция стратегического развития Кузбасса до 2010г. (выработаны главные направления развития 26 ведущих отраслей хозяйственного комплекса).

Основной стратегической целью развития промышленности региона должна стать ее структурная перестройка в направлении создания мощного блока современных перерабатывающих отраслей, выпускающих продукцию, конкурентоспособную на мировых рынках.

Для этого необходимо:

* продолжить модернизацию угольного производства, строительство новых, отвечающих мировому уровню шахт и разрезов;
* путем реконструкции, технического перевооружения и нового строительства угольных предприятий Кузбасса выйти к 2005г. на рубеж добычи угля 140 млн. тонн;
* завершить строительство объектов пускового комплекса внешнего ж/д транспорта Ерунаковского и Караканского угольных районов за счет освоения 950 млн. руб. – средств долевого участия угольных компаний, осуществляющих угледобычу в этих районах и Западно-Сибирской железной дороги;
* увеличить объемы геологоразведочных работ перспективных угленосных районов Кузбасса, образовать к 2005г. резервный фонд участков недр для строительства угледобывающих предприятий с общим уровнем ежегодной добычи угля 10 млн. тонн;
* подготовить сырьевую базу для строительства новых предприятий в северных районах Кузбасса по отработке ресурсо-дефицитных марок коксующих углей;
* добиться пересмотра инвестиционной политики государства по отношению к угольной отрасли России в целом и Кузбасса в частности;
* проводить более широкую политику по привлечению частных инвесторов для строительства угольных предприятий;
* осуществить перевод шахт, отрабатывающих пласты крутого падения Прокопьевско-Киселевского района на гидротехнологию;
* разработать эффективный механизм финансирования программы “Метанобезопасность” на федеральном и региональном уровнях и приступить к широкомасштабному извлечению метана на угледобывающих предприятиях Кузбасса;
* осуществить внедрение целевой региональной программы “Опытно-промышленная добыча метана из угольных пластов Кузнецкого бассейна”%
* построить завод по производству сжиженного газа в Юргинском районе;
* осуществить программу газификации Кемеровской области на основе замещения природного газа метаном из угольных пластов;
* добиться в Правительстве РФ решение вопроса по выделению средств для восстановления и ввода в эксплуатацию углепровода “Белово – Новосибирск”;
* разработать программу нетрадиционного использования угля и его глубокой переработки и решить вопрос ее финансирования;
* продолжить работу с Правительством России по вопросам снижения абонентной платы и механизма частичного возвращения ее на техническое перевооружение ОАО “Кузбассэнерго”;
* продолжить восстановление “бросовых” электрических сетей и закончить эту работу к 2005г.;
* обеспечить вывод ведущих предприятий металлургических, химических, машиностроительных отраслей и легкой промышленности из состояния банкротства и создать благоприятные условия для их инвестиционной привлекательности;
* осуществить структурную и технологическую перестройку предприятий и отраслей, направленную на свертывание депрессивных производств и проведение реконструкции и технического перевооружения предприятий ведущих отраслей промышленности;
* приступить к диверсификации промышленного комплекса Кузбасса, направленной на развитие предприятий по глубокой переработке сырья, наукоемких производств, ускоренное развитие инновационных технологий с целью постепенного снижения сырьевой направленности промышленности региона;
* осуществить дальнейшую интеграцию предприятий горно-металлургической, химической, машиностроительной и легкой промышленности на основе реконструкции их организационной структуры путем создания холдинговых компаний;
* создать межрегиональную горную компанию “Сибрудхолдинг”, которая должна обеспечить:
* реконструкцию Таштагольского и Казкого рудников;
* строительство сушильного отделения на Мундыбашской обогатительной фабрике;
* рост объемов производства на Шерегешском руднике до 4 млн. тонн сырой руды в год;
* сформировать реестр свободных производственных мощностей области для возможного размещения на них новых производств;
* создать резервный (залоговый) фонд, обеспечивающий гарантии инвесторам;
* составить инвестиционную карту области для осуществления типологии районов по уровню инвестиционной привлекательности для определения политики улучшения инвестиционного климата в наиболее депрессивных из них;
* провести геологоразведочные работы для последующего вовлечения в отработку угольных участков: Урегольских, Крохалевского, Тешских, Инских и т.д.;
* вовлечь в разработку новые месторождения золота: Кундатское, Федотовское, Гавриловское, Федоровское, восстановить добычу золота на Берикульском месторождении.

Это позволит осуществить вывод ведущих предприятий металлургической, химической, легкой промышленности, машиностроения из состояния банкротства, создать новые условия для их инвестиционной привлекательности. В угольной отрасли даст возможность довести добычу угля до 140 млн. тонн в год. Развитие транспортной инфраструктуры Ерунаковского и Караканского угольных районов позволит добыть только в Восточном Кузбассе 42 млн. тонн угля.

В металлургической промышленности даст возможность существенно расширить рынки сбыта металлопродукции на основе повышения ее конкурентоспособности и уровня технологической готовности, а также увеличить производство кокса на 700 тыс. тонн, ферросилиция на 31 %.

Решение задач позволит только в металлургической и химической промышленности создать более 2000 новых рабочих мест.

Развитие промышленности региона напрямую связано с уменьшением уровня безработицы, как официальной, так и скрытой. Развитие промышленности способствует созданию новых рабочих мест и сохранению уже существующих.

Основным направлением в политике занятости должно являться развитие активных мер.

Особое внимание следует уделить обеспечению занятости социально уязвимых категорий населения:

* трудоустройство и поддержка занятости молодежи;
* профессиональная реабилитация и обеспечение занятости инвалидов;
* занятость женщин;
* лиц предпенсионного возраста и т.п.

В 1998г. был принят закон Кемеровской области "О порядке квотирования рабочих мест в организациях Кемеровской области для особо нуждающихся в социальной защите". Так как в последние время работодатели ужесточили меры по приему граждан, у них все более проявляется не желание трудоустраивать неконкурентные группы населения, мы предлагаем:

* расширить перечень лиц слабо защищенных слоев населения, включив в него выпускников общеобразовательных учреждений, начального профессионального образования; сирот, выпускников детских домов, оставшихся без попечения родителей; семьи, в которых оба родителя признаны безработными;
* разработать и принять Постановление "Об установлении размера обязательной платы за невыполнение организациями квоты для приема на работу лиц, нуждающихся в социальной защите";
* разработать и утвердить порядок поощрения работодателей, принимающих на работу лиц данной категории в счет установленной квоты и предъявления штрафных санкций работодателям, не выполняющим договорные обязательства.

Также предлагается основную часть средств фонда занятости направить на развитие активной политики, то предлагаем изменить структуру расходов средств Департамента ФГСЗН. За период 1998-2000гг. доходы и расходы государственного фонда занятости распределялись следующим образом (таблица 3.1).

За рассматриваемый период средства, направляемые на активную политику, снижаются с 17,2 до 15,4 %. Средства, направляемые на программы обучения снижаются (с 9,4 до 6,6 %), а финансирование специальных программ занятости увеличивается (с 7,8 до 8,7 %).

В структуре расходов продолжают увеличиваться, средства направляемые на пассивную политику (в 1998г. пособия по безработице составляли - 21 %, в 1999г. - 22 %). В 2000г. была полностью погашена задолженность по пособиям по безработице за 1996-1997гг. и пособия в структуре расходов составили 35 %.

В структуре расходов происходит небольшое увеличение средств на программы информационного обеспечения государственной политики занятости с 2,3 до 2,8 %. Значительное увеличение средств произошло по статье денежное содержание федеральных государственных служащих территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости (с 6,1 до 12,4 %).

Предлагается изменить структуру расходов следующим образом:

Во-первых, основную часть средств направить на реализацию программ активной политики, тем самым, сокращая средства на пассивную политику. Во-вторых, сократить расходы на содержание служащих служб занятости.

Также предлагается отказаться от субсидирования рабочих мест, т.к. практика показывает, что их большинство является экономически неэффективным. А эти средства направить на создание новых рабочих мест. Для более эффективной работы по данному направлению следует проводить отбор потенциальных работодателей, способных и желающих создавать экономически эффективные и перспективные рабочие места, оказывать правовую, практическую и методическую помощь работодателям по разработке бизнес-планов и проектов по созданию новых рабочих мест.

Безработицу может снизить только реальный, необратимый стабильный экономический подъем. Экономический рост, который мы наблюдаем, имеет локальный, временный характер. Хотя бесспорно то, что наблюдается некоторая стабилизация. В значительной степени экономические показатели предприятий улучшаются за счет уменьшения издержек, высвобождения избыточной, неэффективной рабочей силы. Значит, безработица должна вновь расти, и многим станет сложнее найти постоянную работу. Поэтому следует помогать созданию только экономически эффективных рабочих мест.

Трудоустройство молодежи и подростков является серьезной проблемой рынка труда Кемеровской области. Содействовать улучшению занятости молодежи могли бы следующие мероприятия:

* Совершенствование законодательства в области занятости молодежи;
* Разработка концепции кадровой молодежной политики;
* Разработка и реализация специальных программ, направленных на содействие занятости молодежи, поддержку самозанятости, предпринимательства и т.д.;
* Проведение целенаправленной протекционистской политики, в части сохранения существующих и организации новых дополнительных рабочих мест;
* Повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, в первую очередь, путем совершенствования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодежи;
* Привлечение средств областного, городского и районных бюджетов;
* Укрепление взаимодействия областной, городских и районных администраций, органов службы занятости, профессиональных, молодежных союзов и других заинтересованных организаций.

В целях совершенствования организации временной занятости подростков необходима реализация следующих мероприятий:

* Укрепление контактов органов службы занятости и комиссий по делам несовершеннолетних;
* Развитие сотрудничества с молодежными биржами труда;
* Квотирование рабочих мест для подростков;
* Активизации взаимодействия по привлечению различных источников финансирования временной занятости подростков, общественных работ для несовершеннолетних;

Организация временной занятости позволит осуществлять адаптацию подростков на рынке труда, оказать им материальную поддержку, увеличить занятость, приобретать необходимые трудовые навыки и опыт работы, снизить уровень детской безнадзорности.

Следует уделять больше внимания развитию предпринимательства как наиболее перспективной мере содействия занятости. В целях ускорения развития малого и среднего бизнеса необходима реализация комплексных мер:

* создание действующих финансово-кредитных механизмов для оказания целевой помощи субъектам малого предпринимательства, обеспечивающих им доступ к финансовым и производственным ресурсам;
* создание эффективного механизма сотрудничества субъектов инфраструктуры государственной поддержки малого предпринимательства, и общественных организаций предпринимателей;
* формирование и расширение инфраструктуры по поддержке малого предпринимательства, оказание на их основе широкого спектра информационных, обучающих и консультационных услуг;
* направить средства на предоставление микрокредитов начинающим предпринимателям.

Социальное партнерство является одним из механизмов решения социальных проблем, в том числе проблем занятости в области. Политика социального партнерства и совместное финансирование мер по расширению занятости населения способствовало стабилизации социально-экономического положения области, обеспечению социальных гарантий трудящимся, предотвращению трудовых конфликтов. Для развития социального партнерства необходимо:

* Продолжить работу по совершенствованию регулирования оплаты труда через систему социального партнерства путем заключения территориальных соглашений, активизации коллективно-договорного процесса;
* Повысить роль и значение Кузбасского соглашения между Администрацией области, федерацией профсоюзных организаций Кузбасса и объединениями работодателей;
* Осуществить выполнение целевой региональной программы, направленной на улучшение охраны труда.

Для развития экономики региона предлагается уделить больше внимания развитию предпринимательства в пищевой промышленности.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 - электроэнергетика (10,1 %) | 7 - лесная и деревообрабатывающая (0,4 %) |
| 2 - топливная (25,3 %) | 8 - стройматериалы (1,3 %) |
| 3 - черная металлургия (33,3 %) | 9 - легкая (0,4 %) |
| 4 - цветная (11,2 %) | 10 - пищевая (4,2 %) |
| 5 - химическая и нефтехимическая (6,4 %) | 11 - мукомольно-крупяная и комбикормовая (0,8 %) |
| 6 - машиностроение и металлообработка (5,5 %) | 12 - другие (0,9 %) |

Рисунок 3.1 - Структура производств промышленной продукции по отраслям в 2000г.

Структура промышленности Кемеровской области представлена на рисунке 3.1. Пищевая промышленность в структуре промышленности занимает 4,2 %, а в 1998 и 1999 гг. она составляла 5 %. Такое изменение удельного веса произошло вследствие развития остальных отраслей промышленности. Учитывая эффективность малого бизнеса в стране, целесообразно позаботиться о его государственной поддержке и поддержке на уровне региона. Для пропорционального развития пищевой промышленности предлагается уделить больше внимания развитию предпринимательства именно пищевой промышленности.

Рисунок 3.2 - Сферы предпринимательской деятельности, которые освоили безработные



Практика показала, что предпринимательской деятельностью охотнее всего занимаются женщины и в наиболее близкой для них или знакомой ранее области. А пищевая промышленность наиболее близка женщинам. Поэтому следует поощрять предпринимательские инициативы именно в этой области.

Для этого необходимо, прежде всего, предоставить информацию желающим заняться предпринимательской деятельностью по организации и ведению собственного дела, оказать финансовую и моральную поддержку.

Больше половины всех бывших безработных, занявшихся предпринимательством, занялись производством, появилось множество мини-пекарен, цехов переработки мяса, молока, рыбы и т.д. Следует поддержать таких предпринимателей, так как пищевая промышленность перспективная отрасль производства.

Развитию предпринимательства в пищевой промышленности мешают: отсутствие стартового капитала и невозможность получения кредитов в банках ввиду, высокой процентной ставки.

Важным фактором стимулирования предпринимательской деятельности среди безработных является не только обучение их основам ведения бизнеса в различных отраслях, но и помощь в открытии собственного дела: выделение льготных кредитов и субсидий, в частности, как альтернативы выплате пособий по безработице; предоставление нежилых помещений на основе льготной аренды, помощь с техническим оснащением на основе лизинга и в составлении бизнес планов.

Целесообразно использовать опыт стран Восточной Европы, где при службах занятости учреждены коммерческие центры по поддержке инициативных форм предпринимательства и самозанятости безработных граждан. Эти центры осуществляют посреднические функции между решившими начать собственное дело гражданами и местной исполнительной властью в аренде нежилых помещений, транспорта, средств связи и др.; консультируют по вопросам образования малых предприятий, их лицензированию и регистрации, маркетингу, бухгалтерскому учету, менеджменту, юридическим и кадровым вопросам; льготное кредитование начинающих предпринимателей под составленные бизнес планы, прошедшие банковскую экспертизу. Формы льготного кредитования включают возвратные ссуды на погашение процентов по предоставленным ранее кредитам, гарантии под взятые кредиты, субсидии на уплату процентов по кредитам.

Систему льготного налогообложения доходов малых предприятий необходимо сохранить на длительный период их деятельности, в особенности прибыли, инвестируемой в развитие производства и создания новых рабочих мест на малых предприятиях. Как показала российская практика предоставление малому бизнесу краткосрочных льгот ведет к их уходу в "налоговую гавань" по окончании льготного срока: действующее предприятие формально закрывается и учреждается "новое" малое предприятие.

Малое предпринимательство - это будущее пищевой промышленности. С развитием пищевой промышленности увеличится и количество занятых в ней.

Структура занятых в пищевой промышленности представлена на рисунке 3.3.

Рисунок 3.3 - Структура пищевой промышленности



С развитием пищевой промышленности структура промышленности Кемеровской области существенно не измениться, но существенно увеличится численность занятых.

В Кемеровской области есть все условия для развития предпринимательства пищевой промышленности:

* Существует прекрасная ресурсная база в виде свободных производственных мощностей, помещений, земель и т.д.;
* В большинстве своем желающие открыть свое дело имеют более высокий уровень образования по сравнению со всем контингентом безработных, и все они готовы к переобучению с целью открытия собственного дела;
* Желающие открыть собственное дело обязательным считают наличие условий, которые позволяли бы достаточно быстро поставить на ноги свое дело, среди них: наличие ресурсной базы, отсутствие проблем со сбытом продукции, имеющиеся незанятая рабочая сила и ряд других.

Из приоритетных направлений активной политики занятости является оказание содействия безработным гражданам в организации собственного дела. Эффективная деятельность органов служб занятости в этом направлении позволяет существенно улучшить ситуацию на рынке труда путем перелива части наемных работников в сферу предпринимательской деятельности, создать дополнительные рабочие места для безработных, повысить гибкость рынка, полнее реализовывать профессиональные способности и интересы граждан.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дипломная работа посвящена рынку труда. В данной работе были рассмотрены проблемы регулирования рынка труда на примере Кемеровской области.

В настоящее время важным объектом регулирования становится рынок труда. Ухудшение демографической ситуации приводит к сокращению численности населения, в том числе в трудоспособном возрасте.

Регулирование проблемы занятости протекает в многообразных формах. Важнейшими направлениями борьбы занятости с безработицей в России являются проведения макроэкономической политики стабилизации и содействие экономическому росту на основе рациональной занятости, достижение оптимальных соотношений в распределении трудоспособного населения по различным видам деятельности.

Уровень безработицы во многом зависит от уровня развития промышленности региона. Поэтому Коллегией администраций области принята концепция стратегического развития Кузбасса. Основной стратегической целью развития промышленности является ее структурная перестройка в направлении создания мощного блока современных перерабатывающих отраслей, выпускающих продукцию, конкурентоспособную на мировых рынках.

Для этого представлены мероприятия по улучшению ситуации в промышленности региона, выполнение которых позволит осуществить вывод ведущих предприятий металлургической, химической, легкой промышленности, машиностроения из состояния банкротства, создать новые условия для их инвестиционной привлекательности. В угольной промышленности даст возможность увеличить добычу угля. В металлургической промышленности позволит существенно расширить рынки сбыта металлопродукции на основе повышения ее конкурентоспособности и уровня технологической готовности.

Развитие промышленности способствует созданию новых рабочих мест, тем самым, снижая уровень безработицы.

За анализируемый период (1998-2000гг.) уровень безработицы снизился с 2,0 до 1,3 %. Снижению уровня безработицы, кроме развития промышленности, способствовало применение программ по содействию занятости населения.

Государственная политика на российском рынке труда характеризуется в основном преобладанием пассивных мер, таких, как сдерживание массовой открытой безработицы, регистрация безработных, выплата пособий по безработице, дополняясь разработкой программ трудоустройства безработных. Активная и превентивная политика в области стимулирования занятости и самозанятости населения, носят пока явно подчиненный характер. Иными словами, служба занятости эволюционирует в государственный орган по регистрации безработных граждан и выдаче пособий.

В механизме регулирования занятости особое значение имеют государственные программы содействия занятости населения. Эти программы рассчитаны на несколько лет, они управляются как центральными, так и региональными, местными органами власти, а также некоммерческими общественными организациями.

Государственное управление программами осуществляются в основном путем принятия соответствующих законодательных актов, финансирования и контроля за правильностью использования выделенных государством средств. сами же программы разрабатываются и выполняются, как правило, на региональном и местном уровнях.

В последние годы в области активно развивались следующие меры активной политики, направленные на трудоустройство населения:

* Проведение ярмарок и мини-ярмарок вакансий рабочих мест;
* Партнерские отношения с работодателями;
* Организация рабочих мест;
* Организация трудоустройства несовершеннолетних;
* Программа "Молодежная практика";
* Поддержка предпринимательской деятельности;
* Организация общественных работ;
* Профориентация, профобучение.

В то же время проводится и пассивная политика: выплата пособий по безработице, материальная помощь безработным. Причем доля средств, направленных на пассивную политику, из общей структуры расходов Федерального фонда занятости значительно превышают средства, направленные на активную политику (в среднем 18 и 55 % соответственно).

Сегодня необходимо ориентироваться на активную политику занятости, уделяя ей больше внимания и, следовательно, больше средств, т.е. предлагается изменить структуру расходов следующим образом: основную часть средств направлять на реализацию программ активной политики.

В данной дипломной работе предлагается вернуться к страховому способу финансирования. Кроме того, предлагается на федеральном уровне больше ориентироваться на меры активной политики. Мировой опыт свидетельствует, что при выполнении социально-значимых функций ориентация государства на пособия оказывается губительной для общества. Активная политика занятости расценивается как главный инструмент борьбы с бедностью.

В качестве программ активной политики предлагается развивать предпринимательство в пищевой промышленности. Это поможет снизить безработицу, путем создания новых рабочих мест и повысить долю пищевой промышленности в общей структуре промышленности области.

Необходимо уделять особое внимание обеспечению занятости социально уязвимых категорий населения.

В этой связи предлагается расширить перечень лиц слабо защищенных слоев населения и проводить политику по их социальной защите.

Также предусмотрен ряд мероприятий, направленных на активизацию действий по организации занятости:

* Совершенствование программы занятости молодежи и подростков;
* Отказ от субсидирования экономически неэффективных рабочих мест;
* Развитие предпринимательства;
* Развитие социального партнерства.

Также предлагаются некоторые дополнения в закон "О занятости населения":

* Уточнение в определении безработных;
* Применение унифицированной для всех служб занятости формы справки о среднем заработке по последнему месту работы;
* Корректировка сроков выплаты пособий по безработице.

ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 1999г.
2. Березнев С.В. Проблемы преодоления кризиса в промышленном секторе экономики Кузбасса. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 1999г.
3. Березнев С.В., Сурнин В.С. Теория и методология исследования устойчивого роста экономики региона. / Отв. ред. И.П. Поварич - Кемерово: Кузбассвузиздат, 1998г.
4. Виткин М.П. Общетеоретические и политико-экономические основы регионального развития. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2000г.
5. Иванова Т.Н., Елисеева Н.П., Завьялова Е.В. Итоги работы пищевой промышленности в 2000г. и задачи на 2001г. // Пищевая промышленность 2001, № 3
6. Кайшев В.Г. Пищевая и перерабатывающая промышленность в новом тысячелетии. // Пищевая промышленность 2001, № 1
7. Кузбасс приглашает к сотрудничеству: Альманах. / Гл. ред. Л.А. Скрябина, 1999г.
8. Лифина Л. Закон должен стоять над властью // Биржа труда, № 3 (90), март 2001 г.
9. Отчет о деятельности Департамента ФГСЗН по Кемеровской области за 1998г. - Кемерово: Департамент ФГСЗН, 1999г.
10. Отчет о деятельности Департамента ФГСЗН по Кемеровской области за 1999г. - Кемерово: Департамент ФГСЗН, 2000г.
11. Отчет о деятельности Департамента ФГСЗН по Кемеровской области за 2000г. - Кемерово: Департамент ФГСЗН, 2001г.
12. Плакся В.И. Безработица в рыночной экономики (Вопросы теории, методологии, государственного регулирования). - М.: Изд-во РАГС, 1996г.
13. Поварич И.П., Поварич М.Д. Региональный рынок труда: проблемы формирования и управления: Учеб. пособие. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 1998г.
14. Поварич М.Д. Управление рынком труда региона: системный подход. - Кемерово: Кузбасвузиздат, 1999г.
15. Проблемы занятости шахтеров Кузбасса на страницах печати./ Государственная служба занятости. Департамент ФГСЗН по Кемеровской области. - Кемерово, 1998г.
16. Проблемы становления рыночных отношений в регионе. - Кемерово: Межвузавоский сборник научных трудов, 1999г.
17. Программа кандидата в губернаторы Кемеровской области А.Г. Тулеева. - Кемерово, 2001г.
18. Программа содействия занятости населения Кемеровской области на 1998-2000гг. - Кемерово: Департамент ФГСЗН по Кемеровской области, 1998г.
19. Промышленность Кузбасса: итоги и тенденции развития в 1996-2000гг. (экономико-статистический обзор). - Кемерово: Кемеровский областной комитет государственной статистики, 2001г.
20. Ржаницына Л. Разве страхование - это плохо, а раздача помощи - хорошо? // Человек и труд 2001 № 2
21. Рофе А. и др. Рынок труда, занятости населения, экономика. - М.: ЮНИТИ, 1997г.
22. Рынок труда. Учебник. / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. - М.: "Экзамен", 2000г.
23. Семенова А. Ситуация изменилась… в лучшую сторону // Биржа труда, № 2 (89), февраль 2001 г.
24. Сернейко Д. Прогноз воспроизводства человеческого капитала - необходимый элемент экономической стратегии. // Человек и труд 2001, № 2
25. Социально-экономическое положение Кемеровской области. - Кемерово: Кемеровский областной комитет государственной статистики, 1999г.
26. Социально-экономическое положение Кемеровской области. - Кемерово: Кемеровский областной комитет государственной статистики, 2000г.
27. Социально-экономическое положение Кемеровской области. - Кемерово: Кемеровский областной комитет государственной статистики, 2001г.
28. Супян В. Рынка труда в США: состояние и проблемы. Человек и труд, № 7, 1999г.
29. Угольная промышленность Кузбасса Кемеровской области (1996-1999гг.). Экономико-статистический обзор. - Кемерово: Кемеровский областной комитет государственной статистики, 1999г.
30. Фофанова Н. Законодательство о занятости необходимо существенно дополнить. // Человек и труд, № 8 2000г.
31. Харламов А. Реформы службы занятости: первые результаты, первые проблемы. Человек и труд 2001, № 2
32. Чижова Л., Сергеева Г., Кулагина Н. Политика занятости в контексте макроэкономического регулирования. Человек и труд, № 8, 2000г.
33. Шадрин В. увеличением пособий и льгот проблему бедности не решить. // Человек и труд 2001, № 1
34. Щербакова Е. Эффективная занятость - развитая экономики. // Кузбасс 19 апреля 2001г.
35. Экономика и социология труда. Серия "Учебники, учебные пособия". / Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. - Ростов-на-Дону: "Феникс", 1999г.