ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В МЕДИЦИНЕ И

СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

Контрольная работа № 1

Наименование дисциплины: занятость населения и её регулирование

Специальность: Социальная работа

Фамилия: Зуй Имя : Елена Отчество: Владимировна

Дата поступления работы

Оценка

Рецензент: Потапкин О.А.

« » 2010 г. Подпись

Год поступления: 2007г.

Срок обучения 4 года.

Содержание

Введение

1 Служба занятости населения - государственный посредник на рынке труда. Основные функции, правовые основы деятельности

2 Занятость как категория экономическая и социальная

Заключение

Список использованных источников

Введение

Актуальность темы. Осуществляемый в России в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально - экономических проблем. Одна из них -проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью.

Рынок предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако, пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица. Массовая бедность и социальная незащищенность широких слоев населения.

Основная задача проводимой высшими органами власти России социальной политики - максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. Для ее выполнения разработана Государственная программа занятости населения, в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, отражена политика на рынке труда за очередной год, намечены совместные действия структур государственного управления разного территориального подчинения в решении конкретных задач. В рамках этой программы в 1991 году и была создана Государственная служба занятости населения, функции и сферы деятельности которые будут рассмотрены далее.

Цель данной работы является изучения вопроса в области занятости населения.

Задачи работы:

1. Раскрыть роль службы занятости на рынке труда.
2. Изучить занятость как экономическую и социальную категорию.

1. Служба занятости населения - государственный посредник на рынке труда. Основные функции, правовые основы деятельности

Для реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в Российской Федерации на базе действующих центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения создается государственная служба занятости.

В связи с этим, нового определения потребовало понятие занятости. С одной стороны, признается законной добровольная незанятость граждан. Она не может, как раньше, осуждаться обществом или служить основанием для привлечения человека к административной или уголовной ответственности. С другой стороны - незанятость человека, который ищет работу. Именно эта категория населения должна находиться в поле зрения государства, призванного обеспечить каждому гражданину его конституционное право на труд.

Соответственно нужно решать проблему организации учета незанятого населения, необходимо из миллионов незанятых выделить тех, кто оказался в такой ситуации вынуждено[5, с. 74].

Законодательство предусматривает обязанность вынуждено незанятого гражданина заявить об этом. Это один из новых принципов, определяющих правила поведения гражданина и государства на рынке труда: не государство выявляет неработающих, а незанятый гражданин сам обращается за помощью к государству, а именно в Государственную службу занятости. Человека регистрируют как лицо, ищущее работу. И с этого момента у государства наступает обязанность в течение 10 календарных дней предоставить ему подходящую работу. Если по истечении этого периода предложений о подходящей работе нет, то он приобретает статус безработного и начинает получать государственное пособие. Государственная служба занятости является структурой специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным. Услуги предоставляются службой занятости бесплатно.

Функции службы занятости многообразны:

анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;

учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;

Для эффективного осуществления этих задач необходимо комплексное внедрение автоматизации в процессы управления занятостью. Она позволяет освободить персонал от рутинной работы по переработке информации, оставляет время для разбора различных вариантов принимаемых решений. Основным средством автоматизации является вычислительная техника. Наиболее перспективным также представляется создание распределительных информационных систем, сети локальных баз данных с обменом информацией между ними по всем уровням службы занятости. На городском и областном уровнях системы целесообразно создание персонифицированных банков данных по гражданам, обратившимся в службу занятости за помощью в трудоустройстве.

консультация обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам;

оказание помощи гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников [5, с. 75].

Для граждан, потерявших работу и заработок, подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную

доступность нового рабочего места. В соответствии с законом граждане имеют право на свободный выбор работы путем прямого обращения на предприятия, а не обязательно через службу занятости.

организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в учебных центрах службы занятости или других учебных заведениях, оказание помощи в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения;

В настоящее время уровень профессиональной подготовки занятого населения достаточно низок, несмотря на довольно высокий общеобразовательный уровень: в промышленности, например, 78% работников имеют среднюю квалификацию, 5% - высокую и 17% - низкую. При значительном высвобождении с предприятий работников потребуется организация курсов ускоренной их подготовки и переобучения по краткосрочной программе. Основным принципом обучения, в том числе и через систему служб занятости, должно стать "непрерывное образование". На базе действующих учебных заведений необходимо создать межреспубликанское учебное заведение для переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения. Служба занятости и соответствующие органы по подготовке кадров, исходя из потребностей административно - территориальных делений, анализа и прогноза занятости, будут определять тематическую направленность обучения, перечень учебных заведений, а также набор учебных программ, а региональные службы занятости - рассчитывать потребность в учебных местах, заключать договоры и обеспечивать соответствующее финансирование. Центры занятости городов, ориентируясь на свободные учебные места, могут заключать с высвобожденными работниками соглашения и направлять на профессиональную подготовку по избранной ими профессии]!, с. 38].

оказание услуг в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения;

В связи с этим необходима разработка новой концепции развития системы профориентации, охватывающей все категории населения, определения статуса различных звеньев этой системы, перспективы развития сети центров профориентации и психологической поддержки.

Профориентационные услуги должны предоставляться не только учащейся молодежи, но и рабочим гражданам, желающим сменить профессию.

Это требует развитие сети профконсультационных подразделений, входящих в службу занятости. В связи с новыми функциями системы профориентации изменяются и требования к работникам службы занятости.

Сейчас необходимы специалисты для оценки ситуации в сфере занятости, прогноза занятости, разработки программ и организации общественных работ; по профессиональной ориентации взрослого населения и организации профобучения безработных, финансовому обучению занятости; инспекционной работе.

регистрация безработных и оказание им в пределах своей компетенции помощи;

В законе определен статус безработного, которым является вынуждено незанятый человек, по отношению к которому государство не смогло выполнить своих обязательств, то есть не предоставило работы. Однако не всякий незанятый человек, желающий работать, получает статус безработного и может рассчитывать на социальную помощь или поддержку государства. Для этого требуется соблюдать два условия. Во-первых, гражданин должен быть трудоспособного возраста и обладать способностью к систематической работе по какой-либо профессии. Если профессии нет, то он обязан пронять предложение службы занятости о предварительной профессиональной подготовке. Во-вторых, необходима его готовность трудиться, то есть желание и обязанность пронять предложение о подходящей работе. [1, с. 39]

оплата стоимости профессиональной подготовки, переподготовки граждан, трудоустройство которых требует получение новой профессии, установление им на весь период обучения стипендии;

выдача в установленном законе порядке гражданам пособия по безработице и приостановление выплаты этих пособий;

подготовка предложений и заключений об использовании труда иностранных рабочих, привлекаемых в РФ на основе межправительственных соглашений и лицензий;

разработка республиканских и региональных программ занятости, включая финансовое обеспечение и мероприятия по социальной защищенности различных групп населения;

Таким образом, функции Государственной службы занятости значительно расширились по сравнению с функциями ранее действовавшей системы трудоустройства населения.

2. Занятость как категория экономическая и социальная

Занятость как социально-экономическое явление можно определить как общественно-полезную деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящую трудовой доход (заработок).

Занятость является важнейшей характеристикой экономики и благосостояния населения страны, одновременно представляя собой экономическую категорию и социальную проблему.

Как экономическая категория занятость - это совокупность отношений на рынке труда по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и потребностей в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода [2, с. 29]

Занятость общественно-полезной деятельностью охватывает широкий круг трудоспособного населения.

По роду (сфере) деятельности всех занятых можно разбить на четыре большие группы:

1) занятые в экономике оплачиваемой деятельностью; 2) военнослужащие, занятые деятельностью, не приносящей прямого денежном дохода (по мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие будут приближаться по статусу к занятым в экономике); 3) учащиеся с отрывом от производства; 4) занятые воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства.

По способу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике можно разделить на три подгруппы: 1) наемные работники, занятые на основе продажи своей рабочей силы; 2) работодатели/предприниматели, реализующие свои организаторские и предпринимательские способности; 3) самозанятые (лица, работающие за смой счет; члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе) [2, с. 30].

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (1993 г.) выделяются шесть групп занятого населения: 1) наемные работники; 2) работодатели; 3) лица, работающие за свой счет; 4) члены производственных кооперативов; 5) помогающие члены семьи; 6) работники, не классифицируемые по статусу.

В зависимости от целей анализа используется различная классификация видов занятости.

Как ***социальная проблема*** занятость играет определяющую роль в формировании и развитии профессиональных возможностей каждого человека, в становлении и раскрытии его личности. Труд в процессе занятости создает основное богатство общества, обеспечивает его прогрессивное развитие, вносит вклад в социальный прогресс мирового сообщества. В противовес занятости - безработица негативно влияет на жизненный уровень человека, его семьи; является дестабилизирующим фактором, ведущим к застою, деградации отдельных регионов, социальным потрясениям в обществе. Именно потому, что безработица является серьезной социально-политической проблемой, занятость должна находиться в центре внимания общества и государства, проводимой им социально-экономической политики.

В этом качестве государственная политика занятости выступает как совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного использования граждан в сфере труда для достижения целей личности и общества. Основой для построения и реализации этой политики является концепция занятости как система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости населения на определенном этапе социально-экономического развития общества. В России концепция занятости прорабатывается в условиях формирования рыночной экономики с социальной направленностью. Ее основные положения изложены в Законе «О занятости населения в Российской Федерации». В этом законе, а также Конституции РФ отражены основные принципы занятости.

**Первый принцип** отражает исключительное право граждан свободно распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду; принуждение к труду в любой форме не допускается (кроме особых случаев, установленных законодательно). Тем самым, добровольность труда как общечеловеческая ценность закреплена законом. Занятость в отраслях экономики (народного хозяйства) уже не является единственной сферой общественно-полезной деятельности. Сфера труда становится одной из равноправных и равнодоступных сфер деятельности наряду с учебой, ведением домашнего хозяйства, воспитанием детей, общественной, религиозной и иной деятельностью. Незанятость граждан не является основанием для их привлечения к административной ответственности. Человек может свободно выбирать вид деятельности, место и форму приложения своих способностей. Этот принцип предполагает право века работать там и столько, где и сколько это необходимо ему самому. Вне зависимости от пола, возраста, национальности всем доступны постоянная, частичная, временная, эпизодическая занятость, совместительство, гибкие графики организации рабочего времени. Роль общества и государства при реализации человеком этого принципа заключается в создании для всех равных правовых условий занятости [4, с. 17].

**Второй принцип** отражает ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость. Ответственность государства связана с принципом содействия занятости граждан, раскрытием их интересов и способностей при выборе вида общественно-полезной деятельности. Государственное содействие занятости и создание для нее условий состоит в корректировке косвенными мерами (экономическими, законодательными, социальными) экономического поведения граждан, в приобретении или соответствующей квалификации для занятия тем или иным видом деятельности, в подыскании подходящей работы или места учебы. Принцип содействия занятости имеет несколько аспектов - наряду с косвенным регулированием желаемого направления занятости, он заключается также в активном и заинтересованном участии субъектов социально-трудовых отношений (правительства, работодателей, профсоюзов) в выработке направлений развития занятости и ее регулирования. Их тесное взаимодействие в развитии занятости активно влияет на состояние всех ее качественных характеристик - образовательного и профессионально-квалификационного состава занятого населения, его отраслевой и демографической структуры, социально-экономической мобильности и конкурентоспособности.

Третий принцип отражает комплексный подход к решению проблем занятости, он включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ содействия занятости населения [4, с. 17].

В условиях рыночной экономики существует не прямое централизованное управление, а система регулирования занятости. В этой системе главными регуляторами выступают законы, постановления, нормативно-правовые акты, программы поощрения и стимулирования занятости, соглашения между субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и на уровне предприятий; важная роль отводится инвестиционной, налоговой и финансово-кредитной политике. Государство в этой системе выступает координатором, создателем рамочных условий для функционирования названных звеньев(регуляторов)системы [4, с. 18].

Государство, осуществляя политику занятости на федеральном и региональном уровнях, преследует стратегические и тактические цели.

Стратегические цели политики занятости состоят в достижении высокого уровня жизни населения, в создании условий для разностороннего развития человека на основе повышения эффективности экономики. Тактические цели направлены на сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на основе спроса и предложения рабочих мест, на обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости. Рыночный механизм в регулировании занятости направлен на рост эффективности производства и, следовательно, на ликвидацию неэффективных рабочих мест, на высвобождение работников, не отвечающих требованиям спроса. Федеральный уровень государственной политики занятости включает комплекс активных и пассивных мер по созданию и сохранению рабочих мест, предупреждению массовой безработицы, поддержанию ее на социально-приемлемом уровне («нормальном», «естественном»), подготовке и переподготовке рабочей силы, соответствующей требованиям научно-технического прогресса и рынка труда, разработке и осуществлению крупных программ и проектов, обеспечивающих выход из застоя депрессивных регионов и т.д.

Региональный уровень государственной политики занятости преследует те же стратегические и тактические цели, что и федеральный уровень, но предполагает более полное использование имеющихся возможностей региона, поиск нетрадиционных путей решения проблем занятости. Среди них - устранение административных ограничений на перемещение рабочей силы; подготовка и переподготовка рабочей силы с учетом особенностей труда в данном регионе; поддержка (административная, налоговая) деятельности работодателей по созданию ими рабочих мест, в том числе для лиц с ограниченными трудовыми возможностями; расширение диапазона общественных работ для лиц, длительно пребывающих в состоянии безработицы (незанятости); налаживание сотрудничества между администрациями трудоизбыточных и трудонедостаточных регионов по временному использованию рабочей силы на основе контрактов; привлечение иностранного капитала в регионы с повышенным уровнем безработицы, в том числе для развития малого и среднего бизнеса и подготовки для него рабочей силы [4, с. 19].

Главным направлением государственной политики занятости на всех уровнях управления (регулирования) является создание экономически целесообразных рабочих мест, которые определяют спрос на труд и обеспечивают его сбалансированность с предложением рабочей силы. Чтобы предложение труда значительно не превышало спрос (как это было в России в 90-х годах XX столетия) государство должно проводить целенаправленную предупредительную политику по социальной поддержке отдельных слабо защищенных слоев трудоспособного населения, - которые могли бы уйти с рынка труда, уменьшив нагрузку на имеющиеся вакантные рабочие места и снизив, тем самым, напряженность на текущем рынке труда. Такое регулирование занятости связано с совершенствованием программ помощи женщинам, имеющим детей; молодежи, совмещающей работу с учебой; социального обеспечения пенсионеров, которые из-за низких пенсий вынуждены работать; со стимулированием гибкой занятости.

Важным фактором повышения уровня занятости общественным трудом является рост эффективности экономики через усиление трудовой мотивации, через передачу средств производства в частные руки (приватизацию), через рост заработной платы, через обеспечение нормальных условий труда и жизни, повышение конкурентоспособности работников, обеспечение их социальной защиты в случае увольнения, через обеспечение свободы передвижения (миграции) по территории страны и региону, через создание рынка жилья.

Заключение

Изучив рассматриваемые проблемы, можно сделать некоторые выводы:

- одним из основных элементов формирования политики эффективной занятости является разработка и задействование механизма, регулирующего динамичное равновесие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. В этой связи следует выделить два блока проблем:

- оживление экономической ситуации и инвестиционной активности в стране – это условия для динамичного движения капитала, разработки мер по развитию системы рабочих мест и увеличению потребности предприятий и организаций в рабочей силе;

- происходит совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения населением дополнительных доходов, развитие системы социальных пособий, дотаций и льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп населения, особенно женщин, учащейся молодежи и пенсионеров.

Касаясь второго направления, достижения динамичного равновесия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, следует отметить, что предварительное рассмотрение демографических факторов, определяющих формирование экономически активного населения и их возможное воздействие на рынок труда в конце 90-х годов, показывает, что при разработке и реализации мер по регулированию занятости населения в условиях существенных инвестиционных ограничений надо особое внимание уделить вопросам снижения спроса на рабочие места со стороны отдельных социально-демографических групп населения.

Существенное влияние на ситуацию на федеральном и региональном рынках труда оказывает своевременное решение проблем подготовки и переподготовки кадров. Учебные заведения готовят кадры, практически не интересуясь ситуацией на рынке труда. В то же время работодателя в первую очередь интересует вопрос, не какой у нанимаемого работника диплом, а что конкретно он умеет делать. Разрешение указанного противоречия во многом будет способствовать стабилизации ситуации на рынке труда.

Список использованных источников

1. Андреева Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России. М., 2007
2. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Отв. ред. Л.С.Чижова; Институт макроэкономического исследования. - М., 2008.
3. Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения.
Тверь, 2009.
4. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 2008
5. Сулейманова Г.В. Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 2006