**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**Мероприятия по повышению эффективности работы**

**службы занятости населения**

**( на примере г. Челябинска)**

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение 3

1. Понятие рынка труда и рабочей силы 5

2. Механизм государственного регулирования рынка труда в рыночных условиях 9

3. Анализ ситуации на рынке труда в г. Челябинске 18

4. Разработка мероприятий по повышению эффективности работы службы занятости населения г. Челябинска 24

Заключение 28

Список использованных источников 30

Приложение 1 32

# Введение

***Актуальность темы.*** В ходе либерально-демократических реформ произошел глубокий спад производства, повлекший сокращение государственных органов, на которых была возложена организация управления сферой трудовых отношений. В образовавшийся вакуум ворвались методологии Запада, увеличились масштабы разработок на эту тему в структурах правительства на федеральном и региональном уровнях, научных, координирующих и образовательных центрах.

Однако опыт Запада, нашедший отражение в трудах Р. Фишера, А. Бергсона, П. Самуэльсона, Р. Маскгрейва и других ученых в области государственного воздействия на распределительные отношения плохо адаптирован к российским условиям и входит в противоречие с российскими традиционными ценностями и реалиями экономической среды.

Общей тенденцией на протяжении последних лет стало снижение степени и эффективности проводимой государственной политики на рынке труда, потеря не только управляемости процесса становления новых трудовых отношений, но и резкое снижение информированности о происходящих в экономике и сфере занятости процессах, низкая эффективность государственных служб занятости населения.

Самое сложное - понять, какова роль государства на современном рынке труда в отношении большинства граждан, с одной стороны, и работодателей, с другой. Должно ли государство отвечать за создание рынка труда, его инфраструктуры в условиях перехода от административной к рыночной экономике? В какой степени рыночный механизм является ответственным за потребительскую ориентацию прогресса, в том числе в сфере публичного управления. Кроме того, наступившая информационная эпоха актуализировала разработку новых подходов к пониманию места и роли государства и каждого гражданина в системе публичных отношений.

Однако до сих пор практически вне поля зрения законодателей и ученых остаются многие явления современной экономической жизни, в сфере занятости в том числе, которые уже не могут быть определены с помощью традиционного правового и научного инструментария. Это относится, например, к статусу таких категорий, как «сетевая экономика», «виртуальный рынок труда», «занятость в интернет-экономике», «телеработа» и других понятий, возникших в эпоху развития информационных технологий.

***Цель работы -*** изучить основные тенденции в государственном управлении сферой труда на современном этапе, определить цели и задачи служб занятости, их роль в регулировании рынка рабочей силы на региональном уровне.

На примере службы занятости г. Челябинска в данной курсовой работе исследуются основные тенденции и возможности совершенствования государственного регулирования рынка труда.

***Теоретической и информационной базой исследования*** послужили труды отечественных и зарубежных специалистов, в чьи научные интересы входит изучение и анализ развития сферы трудовых отношений и вопросы участия государства в регулировании рынка труда, материалы периодической печати, законодательные и нормативные акты Российской Федерации в сфере занятости населения, федеральные и региональные программы социально-экономического развития, информационные материалы Госкомстата РФ, а также материалы о деятельности службы занятости г. Челябинска.

# 1. Понятие рынка труда и рабочей силы

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

*Рынок труда* исследователи определяют как совокупность экономических отношений по поводу купли-продажи специфического товара - рабочей силы; рынок, на котором совершается обмен труда на заработную плату.[[1]](#footnote-1)

*Рабочая сила* - это:

а) способность человека к труду;

б) совокупность умственных и физических способностей человека, которые используются им в процессе производства жизненных благ;

в) общее количество работников в стране;

г) часть населения, включающая занятых, самозанятых и ищущих работу (безработные).[[2]](#footnote-2)

Другими словами, рынок труда - это механизм или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Сегодня на рынке труда существуют три основных агента: предприниматели, профсоюзы и государство. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.[[3]](#footnote-3)

Неотъемлемой чертой рыночной эконо­мики является безработица - временная *незанятость* экономически активного населения.

Причины данного явления разнообразны. Во-первых, структур­ные сдвиги в экономике; во-вторых, экономический спад или депрес­сия; в-третьих, неэффективная политика правительства или профсо­юзов в области труда; в-четвертых, сезонные изменения в уровнях производства в отдельных отраслях экономики; изменения в демогра­фической структуре населения - это в-пятых (см. рис. 1).

**W**

S

D

W1

W – заработная плата;

Е – численность занятых;

D – спрос на труд;

S – предложение труда.

W0

W2

Е0

Е

Рис.1.

*Безработица* – это превышение предложения труда на спросом на труд.[[4]](#footnote-4)

Основные формы безработицы:

Фрикционная. Причина данной формы безработицы состоит в том, что люди и рабочие места неоднородны, и поэтому требуется определенное время для их поиска;

Структурная безработица связана с изменениями в технологи­ях, а также с тем, что рынок товаров и услуг постоянно изменяется: появляются новые товары, которые вытесняют старые, не пользующие­ся спросом. В этой связи предприятия пересматривают структуру своих ресурсов, и в частности ресурсов труда.

Циклическая безработица связана с недостаточным совокупным спросом на товары и услуги, который вызывает рост безработицы в тех отраслях, где эти товары производятся.

Наконец, скрытая безработица, которая наиболее характерна для оте­чественной экономики. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов, вызванного экономическим кризисом, предприятия не увольняют работников, а переводят их либо на сокра­щенный режим рабочего дня, либо отправляют в неоплачиваемые вынуж­денные отпуска.

В 60-е годы ХХ века М.Фридмен и Э.Фелпс выдвинули теорию «полной занятости» и «естественного уровня безработицы».

*Полная занятость* – поддержание доли незанятых в размере 5,5 - 6,5% от общей численности рабочей силы. Эти показатели могут колебаться в разных странах, но во всех случаях полная занятость не означает ее 100% использования.

*Естественный уровень безработицы* - это уровень безработицы при полной занятости, соответствующий потенциальному ВВП.

На величину естественной безработицы влияют многие факторы: демографический фактор; сложившийся уровень заработной платы; воздействие профсоюзов и др.[[5]](#footnote-5)

Существуют также неоклассическая и кейнсианская концепции занятости по-разному объясняющие процессы на рынке труда. В первой концепции в качестве цены на труд выступает ставка реальной заработной платы, во второй - спрос на труд определяется не ценой труда, а величиной эффективного спроса на благо. В кейнсианской концепции равновесие на рынке труда устанавливается при наличии безработицы.[[6]](#footnote-6) То есть безработица - неотъемлимый атрибут рыночной экономики и полной занятости достичь невозможно.

Существует и такая проблема, как *неформальная занятость,* характерная для большинства стран с переходной экономикой, в том числе и для России*.*  Многие официально зарегистрированные безработные получают порой неплохие доходы в неформальном секторе. Основная категория лиц, имеющих дополнительный заработок, - это молодежь, лица с высшим образованием, специалисты и руководители. Существуют два финансовых полюса: с одной стороны «теневики» с весьма высоким доходом, что позволяет перейти им в сферу более крупного бизнеса, с другой - граждане с пониженной трудоспособностью, для которых возможности выйти за рамки теневых доходов практически нет. Между ними основная часть экономически активного населения, вынужденная искать дополнительный заработок.[[7]](#footnote-7)

Одна из распространенных форм получения теневых доходов - это скрытая оплата труда в официальном секторе экономики. Результатом является не только уклонение от уплаты подоходного налога, но и отчислений в государственные внебюджетные фонды (пенсионный, медицинского и социального страхования, занятости населения). В итоге теневой заработок обуславливает существенное недополучение бюджетных средств и средств внебюджетных фондов, что вызывает цепную реакцию отложенных платежей занятым в бюджетной сфере экономики и социальных выплат. Необходимы правовые инициативы и экономические стимулы вывода заработной платы из сферы теневой экономики.[[8]](#footnote-8)

В. Исправников и В. Куликов считают, что «теневая экономика» - это «всякая экономическая активность, не зареги­стрированная официально уполномоченными ор­ганами. Это такой уклад экономических отноше­ний, который складывается в обществе вопреки законам и формальным правилам хозяйственной жизни».[[9]](#footnote-9)

Само по себе наличие неформальной занятости лишь подтверждает потребность и право граждан на труд. С одной стороны, она позволяет сохранить или даже увеличить доход работника, смягчить социальные последствия кризисных явлений в официальной экономике и обеспечить удовлетворение тех потребностей общества, которые она по тем или иным причинам не может удовлетворить. С другой стороны, истощаются трудовые ресурсы страны в целом, усиливаются диспропорции в экономике, и цена, которую платят за нее работники, вынужденно оказавшиеся в сфере полукриминальной неформальной экономики, непомерно высоки.

# 2. Механизм государственного регулирования рынка труда в рыночных условиях

Механизм регулирования рынка труда в условиях рынка охватывает широкий спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирования рынка труда. Оно осуществляется через систему трудоустройства, включая широкую сеть бюро по занятости, банки данных о рабочих местах, государственные программы помощи в приобретении профессиональных знаний и трудоустройстве незанятому, но желающему работать населению, целевые программы предприятий, предусматривающие переподготовку кадров в связи с планируемой модернизацией производства, проведение на предприятии политики стабилизации кадров и т.п. Все эти составные части рыночного механизма регулирования занятости в разных отраслях находятся в разном соотношении в зависимости от экономических и исторических условий развития данной отрасли.[[10]](#footnote-10)

Цель государственной политики на рынке труда - формирование эффективной, рациональной занятости при регулируемом высвобождении потенциальных безработных, при недопущении обвальной безработицы и сдерживании роста открытой, в том числе застойной, безработицы.[[11]](#footnote-11)

Мировая система служб занятости в своем социальном и целефункциональном самоопределении прошла путь от выраженной направленности на социальную защиту безработных и посредничества в трудоустройстве к активному влиянию на рынок труда.

В различных странах существуют разные подходы к организации рынка труда. Большой интерес вызывает организация труда в странах, с так называемой «скандинавской моделью» развития. Это - Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия и Исландия. По показателю «индекс человеческого развития», включающему в себя измерители различных аспектов жизни человека (образование, уровень доходов, грамотность взрослого населения, равноправие женщин и др.) страны Северной Европы занимают места в первой пятерке государств мира.[[12]](#footnote-12)

На первый взгляд, в России есть эти элементы рыночного механизма регулирования рынка тру­да. Принят новый Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)[[13]](#footnote-13), который определил цели и задачи трудового законодательства, сформулировал основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, исходящих из общепризнанных принципов и норм международного права, Конституции РФ.

В соответствии со статьей 14 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»[[14]](#footnote-14) в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет:

- 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;

- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

- разработку и реализацию федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

- внедрение эффективных механизмов проведения активной политики занятости населения, включая организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

- оказание социальной поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

- создание федеральной государственной службы занятости населения.

Федеральная государственная служба занятости населения является единой федеральной системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на: разработку и реализацию федеральных, территориальных (республиканских, краевых, областных, окружных, районных, городских) и других программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоящим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и другие цели, определенные в статье 15 Закона о занятости населения.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

Учреждения федеральной государственной службы занятости населения могут оказывать работодателям платные услуги, перечень и порядок предоставления которых определяются Правительством Российской Федерации.

Как следует из Постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»[[15]](#footnote-15), Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Этим же постановлением определен перечень полномочий Федеральной службы по труду и занятости.

В законе о коллективных договорах и соглаше­ниях, в законе о профсоюзах предусматривается определенная система соглашений: генеральных, отраслевых, территориальных, межотраслевых, межтерриториальных, а также коллективных договоров на предприятиях. Однако из всего множест­ва соглашений и договоров работают только договоры на уровне предприятий.

Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ[[16]](#footnote-16), вступившим в силу с 1 января 2005 г., устанавливает правовую основу для определения прожиточного минимума в Российской Федерации и его учета при установлении гражданам Российской Федерации государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер социальной защиты граждан Российской Федерации.

В соответствии со статьей 33 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» постановлением Правительства РФ от 4 ноября 2004 г. N 591 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2005 год»[[17]](#footnote-17) с 1 января 2005 г. установлены минимальные и максимальные величины пособия по безработице в размере 720 руб. и 2880 руб. соответственно.

Ранее минимальный и максимальный размер пособий по безработице были привязаны к прожиточному минимуму, исчисленному по субъекту РФ, и отражали, таким образом, дифференциацию цен по регионам и благодаря механизму ежеквартального утверждения прожиточного минимума эти размеры индексировались. С 1-го января 2005 года пособие по безработице ограничивается едиными максимальными и минимальными размерами, утверждаемыми Правительством РФ ежегодно; указанные размеры подлежат увеличению на районный коэффициент.

Значение данных величин заключается в следующем. Независимо от порядка определения размера пособия по безработице (в процентном отношении к среднему заработку или в фиксированной сумме), во всех случаях пособие не может превышать максимальный размер пособия, но не может быть и ниже минимальной его величины.

В ряде случаев пособие по безработице сразу же устанавливается в размере минимальной величины.

Еще одним видом государственных социальных га­рантий, принятых в рыночной экономике, является защита заработной платы от инфляции. Такой гарантии на государственном уровне нет, поскольку эта забота переложена на плечи предприятий и организаций.

Не лучшим образом осуществляется в России защита заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя. Об­щепризнанно (это зафиксировано в ратифици­рованной Россией Конвенции МОТ), что лица занятые трудом по найму, рассматриваются как при­вилегированные кредиторы работодателей, расчеты с которыми считаются первоочередными. Эту защитную функцию наше государство не выполня­ет в отношении всех наемных работников, занятых не только на частных и акционерных предприятиях, но и в бюджетном секторе. Более того, из года в год оно является прямым должником в расчетах по заработной плате в бюджетных отраслях.

Налоговая система как часть рыночного механизма, связанного с динамикой заработной платы, действует формально: налоги берутся с дохода, превышающего минимальную заработную плату. Но нельзя забывать, что в странах с рыночной экономикой минимальная заработная плата равна (или выше) прожиточного минимума, значит, на­логом облагаются лица, чья оплата далека от про­житочного минимума. Суть налога искажена полностью. Таким образом, неграмотные фискальные меры фактически препятствуют росту заработной платы.

Много сегодня говорится на разных уровнях государственного управления о существенных различиях в состоянии региональных рынков труда в России. По мере развития переходного кризиса различия в состоянии отечественных региональных рынков труда углублялись и приобретали устойчивый характер, чему способствовала низкая территориальная мобильность рабочей силы. Ее важнейшими ограничителями выступали сохраняющиеся административные барьеры, отсутствие надежной информации о возможностях трудоустройства в других регионах, неразвитость рынка жилья, недостаточная плотность транспортной сети, высокие издержки, сопровождающие перемену места жительства и др.

При этом анализ структуры вакансий, например, по промышленным предприятиям позволяет экспертам сделать вывод, что уровень профессиональных требований к работнику существенно повысился, а прежние правила присвоения разрядов и тарификации работ устарели. Новые требования обусловлены изменениями в содержании трудового процесса и повышенными стандартами качества продукции, особенно на производствах, продукция которых выходит на мировой рынок. Освоение предприятиями производства новых видов продукции на уровне международных стандартов потребовало не только коренной реконструкции предприятий, но и более высокого качества труда, а значит, и квалификации работников. Нередко эти требования к квалификации выходят за рамки традиционных (5 - 6-го) разрядов станочников[[18]](#footnote-18).

В качестве отдельной проблемы можно выделить состояние рынка труда на селе. Ограниченность сфер занятости на селе, отсутствие развитого рынка жилья, низкая территориальная и социально-профессиональная мобильность сельского населения, слабая социальная защита безработных сдерживают процесс оптимизации уровня и структуры занятости в крупном сельскохозяйственном производстве. В результате растет латентная безработица.[[19]](#footnote-19)

Нельзя не отметить недостатки региональных и муниципальных программ содействия занятости. Программы состоят из мероприятий, предложенных Государственной службой занятости, и финансируются только из Федерации, а все другие субъекты регулирования занятости (работодатели, профсоюзы, образовательные учреждения и. т.д.) зачастую не знают о такой программе, а если и знают, то участвуют чисто формально. Как правило, цели и приоритеты программы носят ограниченный (отраслевой) характер.

В субъектах РФ не обеспечивается дифференцированный подход к обеспечению занятости различных категорий граждан, в том числе нуждающихся в особой защите государства. Законодательством о занятости не предусматривается обязательное квотирование рабочих мест для трудоустройства граждан, чья занятость не может быть обеспечена без законодательной поддержки государства. Имеются нормы квотирования рабочих мест для инвалидов, но их практически невозможно реализовать из-за отсутствия механизма введения квоты.

Общеизвестно, что закон работает тогда, когда предусмотрена ответственность за его неисполнение или нарушение. Однако действующее законодательство Российской Федерации об административных правонарушениях до сих пор не содержит норм об ответственности за нарушение законодательства о занятости.

Контроль за исполнением закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» возложен (в соответствии со ст. 37 этого же Закона) на уполномоченные на то государственные органы, к числу которых органы службы занятости по неясным причинам не относятся. Возможно это объясняется отсутствие значимого влияния органов службы занятости при решении различных вопросов, слабость их позиций при отстаивании интересов безработных.

Таким образом, правовое регулирование сферы трудовых отношений в России является в целом неэффективным и не обеспечивает реальной защиты трудовых прав работников.

Если говорить об общих тенденциях в сфере занятости, то следует обратить внимание на следующие факты. Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости РФ численность граждан, обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве, за январь - декабрь 2004 года составила 6,6 млн. человек.

По сравнению с аналогичным периодом прошлого года численность граждан, обратившихся в органы службы занятости в целях поиска подходящей работы, увеличилась на 9,4%, численность граждан, признанных в установленном порядке безработными, увеличилась на 18,3%.

Отношение численности граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, к количеству заявленных свободных рабочих мест и вакантных должностей, характеризует напряженность на рынке труда. Коэффициент напряженности по Российской Федерации на 31 декабря 2004 года составил 2,7 человек, что на 0,4 п.п. выше, чем в 2003 году. Динамика регистрированного уровня безработицы в 200 г. представлена в таблице 1.

Среднемесячная численность безработных граждан, получающих пособие по безработице, составляла более 1,3 млн человек.

Таблица 1

Численность, темпы роста и уровень регистрируемой безработицы

в 2004 году

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, по состоянию на конец отчетного периода (тыс. человек) | Темпы роста к предыдущему периоду текущего года (%) | Темпы роста к соответ­ствующему периоду 2003 года (%) | Уровень регистрируемой безработицы на конец отчетного периода (%) |
| А | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.01.04 | 1639 | 100,0 | 109,3 | 2,3 |
| 1.02.04 | 1640 | 100,1 | 105,8 | 2,3 |
| 1.03.04 | 1670 | 101,9 | 103,0 | 2,3 |
| 1.04.04 | 1662 | 99,5 | 102,1 | 2,3 |
| 1.05.04 | 1645 | 98,9 | 100,7 | 2,3 |
| 1.06.04 | 1593 | 96,8 | 100,6 | 2,2 |
| 1.07.04 | 1556 | 97,7 | 101,4 | 2,1 |
| 1.08.04 | 1572 | 101,0 | 102,6 | 2,2 |
| 1.09.04 | 1607 | 102,2 | 104,8 | 2,2 |
| 1.10.04 | 1632 | 101,5 | 108,4 | 2,3 |
| 1.11.04 | 1709 | 104,7 | 113,0 | 2,4 |
| 1.12.04 | 1841 | 107,7 | 117,5 | 2,6 |
| 31.12.04 | 1920 | 104,3 | 117,2 | 2,7 |

Основные показатели деятельности органов службы занятости за январь-декабрь 2004 года представлены в Приложении 1.

В действующем законодательстве не нашли отражения новейшие тенденции в трудовой сфере, в частности, интернет-занятость.

Уже сегодня *виртуальный рынок труда* может быть определен через множество понятий, например:

- территория, на которой происходит купля-продажа рабочей силы;

- совокупность сетей и институтов, где осуществляются операции по купле-продаже рабочей силы между заинтересованными участниками, и где цена труда находится под воздействием спроса и предложения и др.

Меняется не только позиция и роль государства на рынке виртуального труда, но и *принципы организации труда* и *формы занятости*. Как справедливо отмечает В.Супян, прежняя привязанность к рабочему месту во многих случаях становится не обязательной, равно как и жесткий временной режим труда. На смену им приходят работа на дому, графики гибкого рабочего времени.[[20]](#footnote-20)

Несмотря на эти тенденции в действующем российском законодательстве современные тенденции на рынке труда не нашли своего отражения. Существуют лишь отдельные примеры организации в регионах официальных web-порталов, где размещена информация не только общего характера о состоянии рынка труда, но и информация о потребности работодателей в рабочей силе.

# 3. Анализ ситуации на рынке труда в г. Челябинске

По данным Администрации г. Челябинска[[21]](#footnote-21), ситуация на рынке труда в 2002 году характеризовалась в сравнении с 2001 г. как увеличением численности занятых в экономике, так и ростом масштабов высвобождения работников с предприятий города, числа незанятых трудоспособных граждан и уровня безработицы.

Всего за 2002 год в городскую службу занятости населения обратилось в поиске работы 30482 человека, поставлено на учет 24928 человек.

Отличительной особенностью регистрируемого рынка труда города явилось увеличение численности высвобожденных с предприятий работников (прирост составил 70 процентов).

В городе продолжала возрастать диспропорция в спросе и предложении рабочей силы. Вакансии, предлагаемые службе занятости предприятиями и организациями, в основном рабочие специальности. Поэтому на одного безработного рабочего приходилось 1,9 вакансии, в то время как на одну вакансию служащего претендовало 3,2 человека.

При содействии службы занятости нашли работу 26433 человека. На квотируемые рабочие места было трудоустроено 580 социально незащищенных граждан, в общественных работах приняли участие 2535 человек. На профессиональное обучение и переобучение профессиям, востребованным на рынке труда, в течение 2002 года было направлено 1303 безработных.

Динамика рынка труда в г.Челябинске в период 2003-2005 гг. представлена в таблице 2.[[22]](#footnote-22)

Таблица 2.

Ситуация на регистрируемом рынке труда г. Челябинска

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Показатели** | **Количество** | **в % к 2003 году** | | **За январь-февраль 2005 года** | | | | Обратилось в службу занятости, чел | 37404 | 97,4 | | - в том числе: поставлено на учет | 4911 | 117,7 | | - получили консультации | 32493 | 94,9 | | Всего представлено вакансий, раб.мест | 8391 | 92,9 | | Число предприятий, сообщивших об увольнении работников | 48 | 126,3 | | Намечено к увольнению, чел. | 1432 | 126,1 | | Получили обязательные профориентационные услуги, чел. | 2940 | 120,6 | | Трудоустроено по направлениям службы занятости, чел. | 4483 | 127,9 | | Направлено безработных на профобучение, чел. | 355 | 107,9 | | Организовали собственное дело, чел. | 10 | 200,0 | | Направлены на работы в другие регионы, чел. | 18 | 56,3 | | Приняли участие в общественных работах, чел. | 144 | 98,0 | | **На 1 марта 2005 года** | | | | Состоит на учете - всего, чел. | 6502 | 109,7 | | в том числе безработных | 4965 | 126,0 | | Наличие свободных вакансий, раб.мест | 5826 | 123,9 | | Уровень регистрируемой безработицы, % | 0,91 | +0,18 п.п. | | **Справочно:** | | | | Размер пособия по безработице:     - максимальный, руб. | 3312 | 148,1 | | - минимальный, руб. | 828 | 123,4 | |

Минимальный и максимальный размеры пособий по безработице устанавливаются в зависимости от величины прожиточного минимума, утвержденного Постановлением губернатора Челябинской области.

Положение Челябинской области в рейтинге по уровню регистрируемой безработицы представлено в Приложении 2.

Среди всех безработных граждан, состоящих на учете, наибольшую долю в профессиональном разрезе составляют следующие категории (табл. 3).[[23]](#footnote-23)

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессия (должность) | Количество, чел. | % |
| Бухгалтер, гл. бухгалтер, бухгалтер-аудитор | 1233 | 5,1 |
| Уборщик производственных помещений | 779 | 3,2 |
| Подсобный рабочий | 784 | 3,2 |
| Продавец | 728 | 3,0 |
| Водитель транспортных средств | 702 | 2,9 |
| Сторож | 666 | 2,7 |

В апреле 2004 г. городскими и районными ЦЗН был проведен выборочный опрос руководителей 75 организаций Челябинской области об обеспеченности квалифицированными кадрами. Опрос показал: наиболее часто возникает потребность в заполнении вакансий именно высококвалифицированных рабочих.

Еще одна сторона проблемы - возрастная: молодых рабочих практически нет. На многих промышленных предприятиях средний возраст работников свыше 50 лет: средний возраст высококвалифицированного рабочего - 53-57 лет. Через несколько лет на пенсию может выйти рабочая профессия как таковая.

Результаты проведенного опроса показали также, что более половины (52%) рабочих средней квалификации имеют зарплату до 3 тыс. руб., почти половина (47%) высококвалифицированных рабочих имеют зарплату от 3 до 6 тыс. руб.

Острие кадрового вопроса упирается в системность взаимоотношений реального производства и образования. Образовательная система взаимодействует лишь с небольшим количеством (около 2%) действующих предприятий, в основном кадровоемких. То есть подавляющее большинство работодателей в настоящее время, особенно малый и средний бизнес, практически не участвуют в данном процессе.

В настоящее время Служба занятости г. Челябинска предоставляет *работодателям следующие услуги*.

Предоставление необходимой информации о ситуации на рынке труда.

Размещение информации о потребностях предприятий в кадрах в «Городском банке вакансий», в информационных залах и, по возможности, в средствах массовой информации.

Качественный подбор кандидатов на вакантные места.

Подбор специалистов по «Банку высококвалифицированных кадров».

Подготовка кадров для предприятий из числа безработных граждан в соответствии с потребностями работодателей.

Содействие в организации общественных работ на предприятиях.

Частичная компенсация оплаты труда слабозащищённых категорий граждан из числа безработных, принятых предприятиями по совместному договору с центром занятости.

Оказание комплекса услуг при массовом высвобождении работников.

Предоставление возможности участия в массовых мероприятиях: ярмарках вакансий, круглых столах и др.

Организация для предприятий «Дней службы занятости», «Школы кадровиков», «Клубов работодателей».

Оказание квалифицированной юридической помощи по вопросам правового регулирования в области занятости.

Предоставляются следующие *услуги населению*:

Содействие в трудоустройстве.

Информирование о наличии вакансий на предприятиях города.

В случае необходимости постановка на учёт, регистрация в качестве безработного.

Оказание помощи безработным гражданам в профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации с целью расширения возможности трудоустройства.

Помощь в поиске работы временного характера.

Содействие в организации предпринимательской деятельности.

Размещение резюме специалистов высокой квалификации в городском «Банке высококвалифицированных кадров».

Предоставление юридических консультаций по вопросам занятости и трудового законодательства.

Оказание материальной поддержки безработным гражданам.

На web-сайте службы занятости г. Челябинска (http://www.chelzan.chel.ru/.) размещена также следующая актуальная информация:

⇨Ситуация на регистрируемом рынке труда г. Челябинска

Памятки для безработного:

⇨Памятка гражданину, направленному органами службы занятости на профессиональное обучение

⇨Памятка гражданину, ищущему работу, и безработному гражданину, желающим организовать предпринимательскую деятельность («как стать предпринимателем»)

⇨Памятка гражданину, обратившемуся в органы службы занятости

⇨Памятка для граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей

⇨Ответственность граждан за незаконное получение пособия по безработице

⇨Памятка для инвалидов

⇨Памятка работодателям.

Руководители Государственной Федеральной государственной службы занятости населения по Челябинской области считают, что сегодня наиболее актуальным является поиск новых форм и методов, профориентационных технологий, обеспечивающих эффективное управление и развитие человеческих ресурсов, которые позволят формировать активную позицию у безработных граждан, повышать их мотивацию и самостоятельность в процессе трудоустройства. Профессиональную ориентацию граждан необходимо рассматривать не как направление, обслуживающее профессиональное обучение, профессиональную переподготовку и повышение квалификации, а как основу для развития кадрового потенциала страны, форм и методов профессионального образования граждан.

Практическую ценность имеет межведомственное организационно-административное и психологическое обеспечение спроса и предложения рабочей силы в области. Одним из основных звеньев этой системы является межведомственная программа психологической поддержки, профессиональной ориентации и содействия трудоустройству населения Челябинской области на 2003 - 2006 гг., утвержденная в январе 2003 г. на заседании межведомственной комиссии и принятая к реализации главами администраций большинства городов и районов. Но ее выполнение затруднено отсутствием целевого финансирования и реально работающей структуры, которая координировала бы эту деятельность.

С нашей точки зрения, несмотря на некоторое улучшение ситуации на рынке труда города, ключевой проблемой в сфере занятости остается преобладание неэффективной занятости, что проявляется в значительных масштабах неполной занятости, низких размерах оплаты труда, «вымывании» наиболее квалифицированной рабочей силы в результате перетока ее в сферу неформальной занятости. Другой проблемой является сокращение рабочих мест и сохранение неудовлетворительных условий труда. Сложно решаются вопросы трудоустройства отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, женщин, инвалидов, демобилизованных военнослужащих, беженцев и вынужденных переселенцев). Можно отметить и невысокую социально-профессиональную и территориальную мобильность трудовых ресурсов. К сожалению, возможности территориального перераспределения рабочей силы на сегодняшний день ограничены, в первую очередь, несбалансированным рынком жилья. Профессиональная мобильность сдерживается недостаточной активностью системы дополнительного профессионального образования. Не менее актуальной является проблема перестройки системы базового профессионального образования. Сегодня мы можем говорить о несоответствии масштабов, структуры и форм первичной профессиональной подготовки граждан изменениям в спросе на рабочую силу в профессиональном разрезе.

Существующая ситуация в сфере занятости населения требует модернизации стратегии и тактики общей политики занятости. Она должна стать активной не только в отношении самих безработных, но и в отношении рынка труда, не сопровождать негативные процессы, а влиять, предусматривая меры опережающего характера.

# 4. Разработка мероприятий по повышению эффективности работы службы занятости населения г. Челябинска

Если говорить о социально-экономической политике в целом, то главное заключается в приоритете «человеческого измерения» в осуществлении управления социальными процессами. «Человеческое измерение» - это безусловное отражение требования Конституции о направленности государственной политики на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Исходя из этого, любые решения и программы на региональном уровне должны быть направлены на повышение индекса человеческого развития, включающего такие аспекты, как состояние здоровья, уровень и качество жизни, уровень образования, социальной защищенности и безопасности, занятости. Другой принципиальный момент связан со стратегией регионального развития. В его основу должна быть заложена модель устойчивого развития, а не выживания. К сожалению, сегодня нельзя сказать, что социальная политика Челябинской области в полной мере отражает эти принципы.

В настоящее время сложилась ситуация, когда предприятия и организации г. Челябинска практически не инвестируют средства в профессиональное развитие своих работников, также как и вновь создаваемые предприятия, привлекая подготовленную рабочую силу, никак не компенсируют затраты на их подготовку. Возможно, имеет смысл поставить вопрос о формировании областной программы развития человеческих ресурсов.

Создание и сохранение рабочих мест, в том числе и в сфере общественных работ должно стать одним из важнейших направлений социально-экономической политики. Эта задача должна решаться на нескольких уровнях: реализация проектов полного перепрофилирования предприятий, модернизация уже существующих производств или их расширение, а также реализация локальных проектов, предполагающих создание новых рабочих мест в сфере малого бизнеса.

В целях расширения практики общественных работ и повышения их эффективности Департаменту ФГСЗН необходимо подготовить проект постановления губернатора «Об организации общественных работ в Челябинской области». Принятие этого постановления позволит увеличить число занятых в различных отраслях народного хозяйства. Расширение спектра видов и форм общественных работ, повышение ответственности местных органов власти за их организацию позволит сформировать достаточно самостоятельный и объемный сегмент рынка труда.

Полагаем также, что необходимо совершенствовать механизмы формирования и реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов (ИПРИ). В профессиональной части ИПРИ (или в каком-то другом сопутствующем документе) необходимо давать описание профессионального статуса инвалида, включающего следующую информацию:

- профессиональная группа, к которой относится инвалид;

- уровень профессиональной состоятельности (степень владения профессиональными знаниями, навыками);

- профессиональное образование, квалификация;

- профессионально значимые психофизиологические функции, которые может выполнять инвалид;

- описание индивидуальной модели рабочего места инвалида (необходимость специальных условий, режима и т. п.).

И очень важно, чтобы намерения человека и рекомендации ИПРИ были согласованы, чтобы ИПРИ была действительно личным проектом инвалида, чтобы при этом была актуализирована мотивация достижения конечной цели проекта. Для этого задачи профессиональной ориентации инвалида в полном объеме должны быть решены до формирования ИПРИ. А сама ИПРИ должна формироваться или корректироваться на основании полученных результатов профориентации.

Сегодня, к сожалению, не решается очень важный вопрос экспертной оценки рабочих мест для инвалидов. Стандартизированная информация об условиях работы, нагрузках на психофизиологические системы человека, согласованная к тому же с рекомендациями ИПРИ, необходима при решении вопросов трудоустройства. Для этого нужно разобраться, кто должен этим заниматься, и обеспечить финансовый ресурс для реализации этой задачи. Для начала - хотя бы по нескольким наиболее актуальным профессиям.

Говоря о проблеме трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений, в качестве направлений решения этой проблемы необходимо выделить формирование государственного заказа на подготовку специалистов, совершенствование механизма профориентационного обеспечения перераспределения молодежи по профилям, уровням и формам обучения, развитие целевой подготовки, обеспечение социального партнерства между системой образования и службой занятости.

Существенные изменения в сложившуюся ситуацию призван внести недавно принятый Федеральный закон «Об объединениях работодателей». Он дает возможность работодателям более активно участвовать в социальном диалоге как в плане полноценного представительства, так и в плане ответственности за выполнение принимаемых обязательств. Назрела необходимость в принятии на федеральном уровне закона о профориентации, закона о профессиональных стандартах. Профессиональный стандарт должен стать системообразующим документом нормативной базы развития кадрового потенциала.

# Заключение

Завершая обзор проблем занятости, характерных для одного из российских регионов (г. Челябинска), отметим следующее.

На современном этапе политику занятости в городе и в целом по России, можно охарактеризовать, в основном, как пассивную, направленную на обслуживание безработных, содействие их найму на работу и обеспечение пособиями по безработице. Одна из причин здесь в существующем законе «О занятости населения в РФ», в котором основное внимание уделяется социальным гарантиям безработных, а не активным методам осуществления политики занятости. Закон не говорит об ответственности и инициативе самого человека в поиске доходного занятия. С другой стороны, не могут рассматриваться в качестве незанятых крестьяне, имеющие имущественный пай или земельный надел, не может быть признан безработным гражданин, занимающийся частным извозом на собственном автомобиле или сдающий в наем квартиру. Но это уже вопрос контроля. Вместе с тем назрела необходимость совершенствования комплекса мер по обеспечению защиты прав трудящихся, вынужденно работающих в условиях неполной занятости, и повышения ответственности работодателей.

Подводя итог, хотелось бы четко выделить проблемы развития российского рынка труда, требующие серьезного внимания всех участников института социального партнерства:

- определение и стимулирование приоритетных направлений экономического развития страны и отдельных территорий с учетом отечественной занятости;

- разработка и утверждение федеральной комплексной программы содействия занятости населения с приоритетами мер активной политики занятости и адекватным развитию рынка труда финансированием из страховых, бюджетных и внебюджетных источников;

- разработка и утверждение федеральной программы развития человеческих ресурсов страны (и в регионах), в которую бы вошли системы профессиональной ориентации населения, непрерывного профессионального образования как неотъемлемой составляющей государственной политики занятости;

- разработка балансов трудовых ресурсов и научно обоснованного государственного заказа на подготовку кадров в профессионально-квалификационном разрезе в соответствии с профессиональными стандартами.

# Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. // Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. 1, ст. 3.
2. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». // Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915; 1998, N 30, ст. 3613; 1999, N 18, ст. 2211; N 29, ст. 3696; N 47, ст. 5613; 2000, N 33, ст. 3348; 2001, N 53, ст. 5024; 2002, N 30, ст. 3033, 2003, № 2, ст. 160; 2003, N 46, ст. 4435; 2004, № 35, ст. 3607.
3. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» с изменениями, внесенными Федеральным законом от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ. // Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, N 43, ст. 4904; 2004, N 35, ст. 3607.
4. Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Прил. к постановлению Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 30 июня 2004 г. N 324 // Пенсия. - 2004. - N 7. - С. 14-17.
5. Постановление Правительства РФ от 4 ноября 2004 г. N 591 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2005 год».// «Российская газета» (Федеральный выпуск) N 3624.
6. Белозерова С. Незаполняемость вакансий - тревожный симптом. // Человек и труд. - 2003. - № 6.
7. Бондаренко Л. Состояние социально-трудовой сферы села // Вопросы экономики. - 2000. - № 6. - С.67-75.
8. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика. - СПб.: ПИТЕР, 2002.
9. Исправников В.О., Куликов В.В. Теневая экономика в России: иной путь и третья сила. - М., 1997.
10. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег //Антология экономической мысли. В 2 т. - М.: Экономический ключ, 1993.
11. Кокин Ю. Основы политики доходов и заработной платы на перспективу. // Человек и труд. - 2001.- № 1.
12. Мировая экономика. Экономика зарубежных стран /Под ред. В.П.Колесова, М.Н.Осьмовой. Учебник. - М.: Флинта, 2000.
13. Основы экономической теории./ Под ред. проф. А.К. Шуркалина - М., 1998.
14. Официальный сайт Администрации Челябинской области. Занятость и доходы населения //http://cheladm.ru.
15. Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992.
16. Солоничева В. Реализация механизма социального партнерства. //Человеческие ресурсы. – 2004. - № 3.
17. Супян В. США: сфера труда на пороге XXI века. //Человек и труд. - 2000.- № 12; 2001.- № 1.
18. Хоткина З. Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. - 2000. - № 3. - С.85-93.
19. Челябинский городской Центр занятости населения. // http://www.chelzan.chel.ru/.
20. Шушарин Л.П. Проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы и пути их решения. //http://www.labourmarket.ru/.

# Приложение 1

**ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ за январь-декабрь 2004 года**[[24]](#footnote-24)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Отчетный период текущего года, человек** | **Соответствующий период предыдущего года, человек** | **В %**  **гр.1 к гр.2** |
|  | **А** | 1 | 2 | 3 |
|  | **НА НАЧАЛО ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА:** |  |  |  |
| 01 | Численность ищущих работу граждан, состоящих на учете | **1863632** | 1744850 | 106,8 |
|  | из них: |  |  |  |
| 02 | безработные | **1638889** | 1499749 | 109,3 |
| 03 | из них лица, которым назначено пособие по безработице | **1304937** | 1293150 | 100,9 |
|  | **ЗА ОТЧЕТНЫЙ ПЕРИОД:** |  |  |  |
| 04 | Поставлено на учет - всего | **6603560** | 6033909 | 109,4 |
| 05 | из них не занятых трудовой деятельностью | **4950974** | 4385084 | 112,9 |
| 06 | Признано безработными | **3255358** | 2752805 | 118,3 |
| 07 | Назначено пособие по безработице | **3274308** | 2727796 | 120,0 |
| 08 | Снято с учета, всего | **6324160** | 5915127 | 106,9 |
|  | в том числе: |  |  |  |
| 09 | нашли работу (доходное занятие] | **4154477** | 4026853 | 103,2 |
| 10 | из них безработных | **1430703** | 1360543 | 105,2 |
| 11 | оформлено безработных на досрочную пенсию | **41275** | 28932 | 142,7 |
| 12 | направлено на профессиональное обучение | **375121** | 371008 | 101,1 |
| 13 | из них безработных | **368132** | 362779 | 101,5 |
| 14 | по другим причинам | **1753287** | 1488339 | 117,8 |
| 15 | из них безработных | **1133803** | 861411 | 131,6 |
|  | **НА КОНЕЦ ОТЧЕТНОГО ПЕРИОДА:** |  |  |  |
| 16 | Численность ищущих работу граждан, состоящих на учете | **2143139** | 1863632 | 115,0 |
|  | из них: |  |  |  |
| 17 | не занятые трудовой деятельностью | **2108667** | 1823075 | 115,7 |
| 18 | из них в трудоспособном возрасте | **2085564** | 1799853 | 115,9 |
| 19 | безработные | **1920303** | 1638889 | 117,2 |
| 20 | из них лица, которым назначено пособие по безработице | **1623936** | 1304937 | 124,4 |
|  | **СПРАВОЧНО:** |  |  |  |
| 21 | Заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках в отчетном периоде | **6570076** | 6504451 | 101,0 |
| 22 | Заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках на конец отчетного периода | **788309** | 804179 | 98,0 |
|  | **А** | 1 | 2 | 3 |
| 23 | Среднемесячная численность безработных, которым произведены выплаты пособия по безработице, в январе- ноябре | **1353986** | 1284260 | 105,4 |
| 24 | в том числе в минимальном размере | **902266** | 754730 | 119,5 |
| 25 | Среднемесячная численность безработных, которым произведены выплаты материальной помощи в январе-ноябре | **21329** | 3038 | 702,1 |
| 26 | Среднемесячная численность граждан, которым произведены выплаты стипендии в январе-ноябре | **84078** | 84664 | 99,3 |
| 27 | в том числе в минимальном размере | **60593** | 57188 | 106,0 |
| 28 | Численность лиц, закончивших профессиональное обучение по направлению службы занятости в отчетном периоде | **366462** | 370157 | 99,0 |
| 29 | Из числа закончивших обучение, признано безработными в отчетном периоде | **5949** | 6962 | 85,4 |
| 30 | Численность лиц, проходящих обучение по направлению службы занятости на конец отчетного периода | **37505** | 35715 | 105,0 |
| 31 | Численность граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации в последнем месяце отчетного периода | **410790** | 396303 | 103,7 |
| 32 | Численность лиц, завершивших участие в общественных работах в отчетном периоде | **647475** | 620668 | 104,3 |
| 33 | Численность лиц, принимавших участие в общественных работах на конец отчетного периода | **3673** | 4353 | 84,4 |
| 34 | Предполагаемая численность безработных граждан, состоящих на учете на конец периода следующего за отчетным | **1949873** | 1662444 | 117,3 |

1. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика. - СПб.: ПИТЕР, 2002, С.136. [↑](#footnote-ref-1)
2. Там же. [↑](#footnote-ref-2)
3. Основы экономической теории./ Под ред. проф. А.К. Шуркалина – М., 1998. [↑](#footnote-ref-3)
4. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика, С.141. [↑](#footnote-ref-4)
5. Вечканов Г.С., Вечканова Г.Р. Макроэкономика, С.142-143. [↑](#footnote-ref-5)
6. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег //Антология экономической мысли. В 2 т. - М.: Экономический ключ, 1993. [↑](#footnote-ref-6)
7. Кокин Ю. Основы политики доходов и заработной платы на перспективу.// Человек и труд.-2001.- № 1. [↑](#footnote-ref-7)
8. Хоткина З. Женская безработица и неформальная занятость в России // Вопросы экономики. – 2000. - № 3. - С.85-93. [↑](#footnote-ref-8)
9. Исправников В.О., Куликов В.В. Теневая экономика в России: иной путь и третья сила. - М., 1997. С. 19-20. [↑](#footnote-ref-9)
10. Павленков В.А. Рынок труда. М., 1992. [↑](#footnote-ref-10)
11. Солоничева В. Реализация механизма социального партнерства. //Человеческие ресурсы. – 2004. - № 3. [↑](#footnote-ref-11)
12. Мировая экономика. Экономика зарубежных стран /Под ред. В.П.Колесова, М.Н.Осьмовой. Учебник. -М.: Флинта, 2000, С.300-301. [↑](#footnote-ref-12)
13. Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ч. 1, ст. 3. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, N 18, ст. 565; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 17, ст. 1915; 1998, N 30, ст. 3613; 1999, N 18, ст. 2211; N 29, ст. 3696; N 47, ст. 5613; 2000, N 33, ст. 3348; 2001, N 53, ст. 5024; 2002, N 30, ст. 3033, 2003, № 2, ст. 160; 2003, N 46, ст. 4435; 2004, № 35, ст. 3607. [↑](#footnote-ref-14)
15. Положение о Федеральной службе по труду и занятости: Прил. к постановлению Правительства РФ «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 30 июня 2004 г. N 324 // Пенсия. - 2004. - N 7. - С. 14-17. [↑](#footnote-ref-15)
16. Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, N 43, ст. 4904; 2004, N 35, ст. 3607. [↑](#footnote-ref-16)
17. «Российская газета» (Федеральный выпуск) N 3624. [↑](#footnote-ref-17)
18. Белозерова С. Незаполняемость вакансий - тревожный симптом. // Человек и труд. - 2003. - № 6. [↑](#footnote-ref-18)
19. Бондаренко Л. Состояние социально-трудовой сферы села // Вопросы экономики. - 2000. - № 6. - С.67-75. [↑](#footnote-ref-19)
20. Супян В. США: сфера труда на пороге XXI века. //Человек и труд. - 2000.- № 12; 2001.- № 1. [↑](#footnote-ref-20)
21. Официальный сайт Администрации Челябинской области. Занятость и доходы населения //http://cheladm.ru [↑](#footnote-ref-21)
22. Данные Челябинского городского Центра занятости населения. // http://www.chelzan.chel.ru/. [↑](#footnote-ref-22)
23. Данные Руководителя Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Челябинской области, г. Челябинск / Шушарин Л.П. Проблемы несоответствия спроса и предложения рабочей силы и пути их решения. //http://www.labourmarket.ru/. [↑](#footnote-ref-23)
24. Данные Федеральной службы по труду и занятости. [↑](#footnote-ref-24)