**Оглавление**

Введение..................................................................................................................3

Глава 1. Политика занятости и ее законодательное регулирование..................5

1.1. Виды политики занятости...............................................................................5

1.2. Содержание и уровни политики занятости...................................................9

1.3. Нестандартные формы занятости.................................................................13

1.4. Неформальный сектор экономики................................................................16

Глава 2. Органы службы занятости.....................................................................19

2.1. Деятельность органов государственной службы занятости......................19

2.2. Фонд занятости населения в РФ...................................................................22

2.3. Статистические исследования......................................................................23

2.4. Модели политики занятости.........................................................................25

Заключение............................................................................................................27

Список литературы...............................................................................................28

**Введение**

В конце 20 века наша страна вступила в новый этап своего развития, начался постепенный переход от плановой к рыночной экономике. В связи с этим появился ряд новых и обострились уже имеющиеся проблемы, являющиеся следствием несовершенства экономики.

Одной из основных проблем стала проблема безработицы. В СССР была четко налажена система обеспечения кадрами государственных предприятий (распределение) и безработица отсутствовала: каждый гражданин имел право на труд. Но это достижение, отличающее советскую экономику, которым так гордились все советские партийные руководители, было утрачено с распадом Союза.

В процессе решения вопросов занятости населения многие государства из бывших республик СССР столкнулись с практически одинаковыми проблемами. Формирование новых экономических отношений, демократизация общества потребовали по-новому регулировать деятельность в области обеспечения занятости населения.

Перед новыми руководителями государства встала проблема катастрофического роста безработицы. Массовые увольнения и сокращения рабочих и служащих государственных предприятий повлекли за собой массовое высвобождение рабочей силы, которая и пополняла рады безработных.

Поначалу появление безработных благотворно повлияло на развитие экономики: вместо неспособных нормально работать, попавших под сокращение, на производстве остались грамотные и ответственные работники, повысилась эффективность производительного труда. Изменился и сам подход к работе: люди стали «держаться за место» боясь быть уволенными.

В то же время стали проявляться и негативные стороны безработицы. О них можно говорить бесконечно долго. Это и рост преступности, и существенный отток средств из государственного бюджета на различные социальные выплаты (пособия, материальная помощь и др.).

Итак, возникла необходимость снижения уровня безработицы, доведение его до общеевропейского. А для этого необходима разработка действенной государственной политики содействия занятости населения в РФ. Действующая на данный момент политика занятости далека от совершенства, поэтому в стране ведется работа по ее усовершенствованию.

**Глава 1. Политика занятости и ее законодательное регулирование**

1.1. Виды политики занятости

Одной из функций органов исполнительной власти на всех уровнях (федеральном, субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления) предусмотрено регулирование занятости населения, поиск путей снижения безработицы и сглаживание ее последствий. Реализация всех этих функций осуществляется посредством политики занятости.

*Политика занятости* — это совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества в целом и каждого его члена в отдельности и мероприятий, направленных на улучшение распределения рабочей силы и поддержание эффективной занятости[11,с. 36].

Состояние рынка труда, как и социально-трудовых отношений в целом, зависят в определенной степени от уровня эффективности правового регулирования, от реального соответствия правовых норм, регулирующих данную сферу отношений, состоянию и возможностям общества и государства по обеспечению поступательного развития и экономических реформ в РФ. Политика занятости должна быть органически включена и согласована с общей концепцией реформирования экономики, соответствовать ее принципам и стратегии реализации.

Всестороннее изучение и умелое применение опыта борьбы с безработицей в периоды экономического спада в других странах мира будет способствовать скорейшему формированию оптимального отечественного механизма государственного регулирования занятости населения Российской Федерации, т.к. на данном этапе законодательная база рынка труда в РФ далека от идеала.

В процессе дальнейшего совершенствования системы государственного регулирования занятости предстоит выработать научно-обоснованный механизм оценки эффективности политики занятости как на местном, так и на региональном и федеральном уровнях и соответствующий комплекс стимулов и санкций.

Гражданам РФ принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, и творческому труду и осуществлять любую не запрещенную законодательством деятельность, в том числе и не связанную с выполнением оплачиваемой работы (воспитание детей, ведение домашнего хозяйства, учеба с отрывом от производства, общественная деятельность и т.п.).

*Правовую основу регулирования указанных общественных отношений обеспечивают[11, с. 42]:*

* + Конституция Российской Федерации;
  + Кодекс законов о труде Российской Федерации;
  + Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 2004 г.;
  + Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 2003 г.;
  + Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 2005 года;
  + Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»» от 24 ноября 2005 года;
  + Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.2006 года;
  + Федеральныйзакон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 2006 г.;
  + Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 30 апреля 2006 г.;
  + Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 17 июля 2007 г.;
  + Федеральный закон «О внесении дополнения в статью 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 ноября 2006 г.
  + и др.

Каждый из указанных законодательных актов регулирует строго определенную сферу общественных отношений, включая и социально-трудовые отношения.

Так же, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 мая 2006 года № 570 «О Федеральной целевой программе содействия занятости населения Российской Федерации на 2006-2007 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 23 мая 2006 года № 768 «О Комплексной программе мер по созданию и сохранению рабочих мест на 2006-2010 годы», в стране осуществлен ряд мер, касающихся регулирования рынка труда. Однако, как свидетельствуют данные статистического учета по рынку труда и состоянию безработицы, существенных сдвигов в сторону улучшения ситуации не достигнуто. Именно поэтому в РФ необходимо проведение эффективной политики занятости.

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный. Отсюда различают государственную активную и пассивную политику занятости.

*Активная политика занятости* (активная политика на рынке труда) *—* это[13, с. 19]:

* совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы;
* мероприятия, связанные с предупреждением и профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест;
* обучение, переподготовка и повышение квалификации лиц, ищущих работу;
* активный поиск и подбор рабочих мест;
* финансирование создания новых рабочих мест;
* организация новых рабочих мест через систему общественных работ.

В рамках такой политики осуществляются мероприятия, направленные на предотвращение увольнений работников, субсидирование создания новых рабочих мест и др.

*Пассивная политика занятости* (пассивная политика на рынке труда) обеспечивает в основном сглаживание негативных последствий безработицы: выплату гарантированного государством пособия по безработице, а по истечении срока его выплаты — социального пособия, а также выплату доплат на иждивенцев и другие меры помощи. Пассивная политика предусматривает 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[16, с. 13].

Внешне оба этих варианта экономичны с точки зрения текущих государственных расходов. Однако тактика пассивного ожидания экономического подъема может оправдать себя только при высокой гибкости рынка труда и рабочей силы в целом, позитивных экономических перспективах, при которых высока возможность самостоятельного трудоустройства. В противном случае сдерживающие регуляторы пассивной политики на рынке труда окажутся слабыми и могут только ухудшить реальную ситуацию.

Проведение активной государственной политики занятости населения осуществляется путем разработки и реализации федеральной и региональной программ занятости, которые формируются исходя из ситуации на рынке труда и прогноза его развития.

1.2. Содержание и уровни политики занятости

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения *государственная политика РФ в области содействия занятости населения направлена на[19, с. 52]:*

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

*Существуют три уровня программ обеспечения занятости населения[3, с. 11]:*

* федеральный или общегосударственный,
* субъекта Российской Федерации (республиканские, краевые, областные, автономных округов и т.д. — всего 89 программ);
* местный или локальный (на территории органа местного самоуправления).

*Каждая из этих программ состоит из четырех крупных блоков:*

* аналитического (сбор статистической и аналитической информации о занятости, установление актуальности проблемы занятости в конкретной местности, регионе или на уровне государства в целом);
* программно-целевого (формулировка конкретной цели и составление программы обеспечения занятости);
* ресурсно-обеспечивающего (своевременное и полное обеспечение всех программ необходимыми материальными, людскими и другими видами ресурсов);
* организационно-координирующего (организация, контроль и, при необходимости, координация выполнения программы).

*Политика занятости на федеральном уровне* включает определение совокупности правовых, экономических, организационных мер и нормативных актов, необходимых для создания и регулирования отношений между субъектами рынка труда, а также определение меры допустимых социально-экономических последствий перехода к рынку в сфере занятости — предельно допустимый уровень и продолжительность безработицы, размеры квот и стимулирование приема на работу социально незащищенных групп населения, минимально допустимый объем бюджетных средств на выплату пособий, целесообразный уровень переподготовки и создания общественных работ. Политика занятости предусматривает меры финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, позволяющие обеспечить максимально возможную занятость. С этой целью разрабатываются государственные, республиканские, межреспубликанские и региональные программы занятости. Определяются территории, где развитие рабочих мест особо поощряется государством. С целью реализации политики занятости на всей территории России формируется Федеральная государственная служба занятости населения. Для финансирования мероприятий по реализации политики занятости создан Государственный фонд занятости населения.

*Главными направлениями политики занятости на федеральном уровне* сегодня становятся[6, с. 18]:

* преодоление макроэкономических тенденций, связанных с падением инвестиционной активности, снижением объемов производства, инфляцией и имеющих следствием нестабильность системы рабочих мест;
* сдерживание массового высвобождения работающих, прежде всего, на градообразующих предприятиях;
* создание условий для развития и расширения занятости в альтернативных, негосударственных секторах экономики;
* обеспечение эффективной целевой поддержки и защиты граждан, вынужденно потерявших работу или находящихся под риском увольнения;
* дополнительное содействие занятости групп трудоспособного населения, испытывающих особые трудности с трудоустройством;
* смягчение последствий долговременной безработицы.

*Основная задача политики государства по экономике и поддержке занятости* — сдерживать сокращение экономически целесообразных и перспективных рабочих мест, содействовать росту инвестиционной активности, создающей новые рабочие места путем проведения институциональных преобразований, селективной структурной политики, реализации инвестиционных и других целевых программ.

Кроме того политика занятости федерального уровня предусматривает создание системы правового регулирования и организации межгосударственных отношений со странами СНГ и другими зарубежными государствами по поводу миграционного обмена и пенсионного обеспечения в случаях добровольного и вынужденного переселения, по вопросам найма и социальной защиты при выезде на временные заработки или откомандирование на работу в другое государство, т.е. к функциям федерального уровня относится выработка правовых норм, обеспечивающих включение России как равноправного партнера в международный рынок труда.

*На региональном уровне политика занятости означает* содействие полной, продуктивной работе и свободно избранной занятости, направленной на создание условий для реализации права граждан на труд на территориях, находящейся в пределах компетенции органов власти соответствующего уровня (республики, края, области, автономной области, автономного округа, р-на и города). Региональный аспект государственной политика занятости реализуется через ежегодно принимаемые субъектами РФ территориальные программы содействия занятости населения, учитывающие особые факторы и условия, влияющие на состояние рынка труда в регионах[12, с. 70].

Государственная политика на региональном уровне реализуется в рамках федеральной программы, путем выполнения региональных и местных программ содействия занятости населения, учитывающих особенности демографического и социально-экономического развития территорий.

*Обычно региональные программы занятости населения делятся на три уровня[12, с. 77]:*

* республиканская проблема занятости населения, которая содержит набор мероприятий, реализуемых только на уровне республики;
* областная (краевая) программа определяет мероприятия по занятости населения в рамках данного уровня, например, выделение городов приоритетного развития;
* районная (городская) программа занятости. Она представляет собой набор конкретных мероприятий, направленных на решение проблем отдельных участников рынка труда.

1.3. Нестандартные формы занятости

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[10, с. 22].

*С позиции продавцов рабочей силы*, особенно представляющих женщин и молодежь, НФЗ явились удобной формой сочетания необходимости работать с другими видами общественно-полезной деятельности, например, учебой, воспитанием детей и семейными обязанностями, а также единственно приемлемым способом постепенного включения или выхода из трудовой деятельности (молодежь, инвалиды, пожилые и др.).

*Интересам предпринимателей эти формы занятости соответствуют по целому ряду параметров[10, с. 28]:*

* в отдельные периоды использование НФЗ продиктовано объективными требованиями производства (сокращением его объемов в связи с циклическим кризисом, необходимостью капитального ремонта или замены оборудования и его наиболее квалифицированного и опытного кадрового костяка, сокращение издержек, связанных с увольнением рабочей силы, а позднее — наймом новой);
* привлечение дополнительной рабочей силы на принципах нестандартных режимов занятости в большинстве случаев выгодно в финансовом положении, так как не ведет к пропорциональному росту издержек на рабочую силу;
* интенсивность, производительность, а значит и эффективность некоторых видов труда при НФЗ, оказываются даже более высокими, чем при традиционных режимах его организации. Это относится, прежде всего, к занятым трудом творческим, выполняющим нешаблонные не повторяющиеся, различные по набору операций задания, которые зачастую не совпадают с традиционно установленной продолжительностью рабочего времени, да по существу и не могут быть точно уложены в определенный временной график.

*На макроэкономическом уровне использование НФЗ* открывает возможность снизить остроту проблем занятости за счет обеспечения 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, преодоления мобильности, свойственной определенным сегментам рабочей силы (инвалиды, пожилые, молодежь, женщины и т.п.).

К настоящему времени в странах с развитой рыночной экономикой в нестандартных режимах трудится от 25 до 30% всех занятых, сложилась разветвленная и многообразная система организационных схем такой занятости, существует законодательная база, регулирующая социально-трудовые отношения в сфере НФЗ. К числу *разновидностей НФЗ* могут быть отнесены[15, с. 39]:

* частичная занятость, основанная на использовании рабочей силы в течение времени ненормальной или нестандартной продолжительности, включая временную занятость (сезонная, поденная, работа по контракту, временные общественные работы и т.п.);
* занятость в течение неполного рабочего дня или неполной рабочей недели;
* чередование на рабочем месте (распределение рабочего места в течение рабочей смены нормальной продолжительности между двумя или более работниками);
* основанные на нетрадиционных способах организации трудовой деятельности или рабочего времени: надомный труд; работа по совместительству (или труд на принципах двойственной занятости); гибкие графики труда;
* самозанятость, предполагающая самостоятельный поиск трудовых занятий и создание рабочих мест отдельными гражданами за счет их собственных средств в целях получения постоянного или временного дохода и удовлетворения личных потребностей в самореализации.

*Самозанятость* является одним из важнейших направлений предупреждения и смягчения безработицы. Формами самозанятости являются индивидуальная трудовая деятельность и предпринимательство в сфере малого бизнеса. Причины, побуждающие людей заниматься такого рода деятельностью, различны. Для некоторых самозанятость обеспечивает более гибкий режим работы. Многие умышленно скрываются от властей с тем, чтобы сохранить социальные пособия или избежать налогообложения (самозанятость пенсионеров, например).

1.4. Неформальный сектор экономики

Помимо рассмотренных ранее видов занятости в государственном и частном секторах экономики, новым явлением в сфере занятости населения является *деятельность в неформальном секторе экономики*. Международная организация труда к *неформальному сектору экономики* относит небольшие заведения по производству и продаже товаров и услуг с незначительным капиталом, низким уровнем производительности труда и нестабильной занятостью, обеспечивающей невысокие и нерегулярные доходы. Обычно эти заведения не учитываются статистикой, не поддерживаются правительством, на них не распространены система социальной защиты, часто они не подпадают под нормы трудового законодательства и т.д.

Появление неформального сектора в экономике особенно характерно для развивающихся стран. *Виды неформальной деятельности* многообразны, основные из них[15, с. 44]:

* уличная торговля («с лотка»);
* ремонтные работы;
* деятельность, связанная с программным обеспечением компьютеров;
* бухгалтерские работы и секретарские услуги;
* работа по договору с предприятием формального сектора в ряде отраслей для снижения издержек и увеличения гибкости производства;
* домашние услуги и пр.

*Факторами роста неформальной занятости являются:*

* менее благоприятные условия для легального бизнеса (чем хуже эти условия, тем выше уровень неформальной занятости);
* нехватка новых рабочих мест в формальном секторе экономики (чем меньше создано новых рабочих мест в регионе, тем выше уровень неформальной занятости);
* уровень безработицы (масштабы неформальной занятости значительнее в регионах, где этот уровень выше).

Большинство работников в неформальном секторе (около 65%) занимаются торговлей промышленными и продовольственными товарами на улице «с лотка», в коммерческих ларьках, на рынке и т.д. Далее по значимости идут посреднические и прочие услуги — 22%, производство и сбыт сельскохозяйственной продукции — 8%, производство товаров — 5%.

*Положительные стороны занятости в неформальном секторе экономики[15, с. 48]:*

* уменьшение безработицы благодаря занятости в неформальномсекторе;
* небольшие предприятия, организуемые в неформальном секторе, являются начальной ступенью в создании собственного дела, которое может превратиться в более серьезную форму предпринимательства и увеличить число новых рабочих мест.

*Негативные стороны занятости в неформальном секторе экономики:*

* экономические и правовые трудности работников (большинство отношений в неформальном секторе экономики не регламентируется современным трудовым законодательством);
* высокие налоги, которые приходится платить государству **(!)**, а главное поборы рэкетиров и штрафы милиции;
* большинство занятых имеют очень небольшой капитал, низкий технический и управленческий уровень, осуществляют свою деятельность в неприспособленных помещениях или на улице;
* отсутствие социального страхования и других мер социальной защиты;
* высокий риск финансовых потерь при совершении различных торговых или посреднических сделок.

**Глава 2. Органы службы занятости**

2.1. Деятельность органов государственной службы занятости

Ведущее место в разработке и реализации программ обеспечения занятости населения занимают *органы службы занятости.* Вместе с ними в формировании программ и их исполнении прямо или косвенно участвуют многие органы и службы, функциональные обязанности которых связаны с регулированием социально-трудовых отношений.

Наряду с *государственными органами власти* и *органами местного самоуправления* в осуществлении политики занятости участвуют *негосударственные органы и организации*. К таковым следует отнести Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, функционирующую на постоянной основе (создана в 1992 г).

Она состоит из представителей общероссийских объединений работодателей, представителей общероссийских объединений профессиональных союзов и представителей Правительства Российской Федерации, которые образуют три соответствующие стороны комиссии (по 30 человек в каждой). Эта Комиссия посредством ведения коллективных переговоров и подготовки текста генерального соглашения содействует обеспечению единой согласованной политики в области регулирования социально-трудовых отношений, включая вопросы рынка труда. Правовая основа формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений определена Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 2006 года № 92-ФЗ.[1, с. 9]

Аналогичные трех- и двусторонние комиссии (состоящие из представителей работодателей и профессиональных союзов) создаются и в субъектах Российской Федерации, на отдельных территориях и составляют систему социального партнерства.

Важным составным направлением обеспечения занятости населения является организационно-координирующая деятельность и контроль выполнения мероприятий. Кроме государственных органов в процессе разработки, реализации и контроля выполнения программ занятости и защиты интересов работников принимают активное участие *представители профессиональных союзов.* Среди основных задач профсоюзных органов в сфере труда и занятости следует отметить разработку и реализацию конкретных мер по разъяснению и осуществлению прав работников в этой области, проведение профсоюзного контроля за занятостью и соблюдение законодательства в области занятости.

В процессе дальнейшего совершенствования системы государственного регулирования занятости предстоит выработать научно-обоснованный механизм оценки эффективности политики занятости как на местном, так и на региональном и федеральном уровнях и соответствующие стимулы и санкции.[13, с. 24]

Всестороннее изучение и умелое применение опыта борьбы с безработицей в периоды экономического спада во многих странах мира будет способствовать скорейшему формированию оптимального отечественного механизма государственного регулирования занятости населения Российской Федерации.

Формирование отечественного рынка труда предопределило острую необходимость создания государственного органа, ведающего вопросами занятости населения. В апреле 1991 года на базе ранее функционировавших бюро по трудоустройству населения была создана *Федеральная служба занятости населения России*. Организационная структура службы представляет собой систему органов, охватывающих все уровни — федеральный, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований.

В августе 1996 года Федеральная служба занятости России вошла в состав *Министерства труда и социального развития Российской Федерации*. В этой связи в составе Минтруда вопросы проведения государственной политики в области занятости населения на федеральном уровне решаются непосредственно в[13, с. 29]:

* департаменте народонаселения и политики занятости;
* департаменте трудоустройства населения;
* управлении финансового обеспечения программ занятости;
* управлении социальной поддержки безработных.

Вертикальная система органов государственной службы занятости позволила полностью охватить все население Российской Федерации, обеспечить обслуживание населения по единой методике практически в каждом городе и районе Российской Федерации.

*К основным функциям службы занятости населения Российской Федерации можно отнести следующие[13, с. 33]:*

* изучение и анализ состояния, а также прогноз развития занятости населения, информирование его о положении на рынке труда;
* разработка и реализация целевых программ содействия занятости населения;
* помощь гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям — в подборе работников;
* организация профессиональной ориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
* осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения, а также оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и находящимся на их содержании членам семей;
* участие в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов по регулированию занятости населения на соответствующих уровнях;
* осуществление контроля за правильностью формирования и использования средств государственного фонда занятости населения Российской Федерации.

Все услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами системы службы занятости бесплатно.

2.2. Фонд занятости населения в РФ

Финансирование мероприятий, осуществляемых службой занятости и содержание самой системы органов государственной службы занятости обеспечиваются за счет средств *Государственного фонда занятости населения Российской Федерации* в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 2006 года.

Формирование и использование средств этого фонда осуществляется в соответствии с Федеральным законом о бюджете фонда на соответствующий календарный год. Этим законом устанавливается тариф отчислений средств в Государственный Фонд занятости населения.

*Основными источниками формирования фонда занятости являются[17, с. 29]:*

* обязательные страховые взносы работодателей,
* обязательные страховые взносы с заработка работающих,
* ассигнования из федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов,
* добровольные взносы юридических и физических лиц,
* другие поступления, включая штрафные санкции.

2.3. Статистические исследования

В целях непрерывного наблюдения за ходом основных социально-трудовых процессов и устранения негативных тенденций в этой сфере распоряжением Правительства Российской Федерации от. 22 марта 2005 г. введен порядок осуществления *Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы*. Мониторинг регистрируемой безработицы является составной его частью. Во исполнение этого распоряжения Госкомстат России 12 сентября 2005 года утвердил единую систему статистических показателей и краткие методологические пояснения к ним[15, с. 20].

Органы государственной службы занятости проводят работу по учету обратившихся к ним граждан по поводу устройства на работу, установлению статуса безработных, выплате пособий и материальной помощи нуждающимся, направлению на переобучение и повышение квалификации, выдаче рекомендаций по трудоустройству. Данные по перечисленным выше показателям формируются и накапливаются по дням, неделям, месяцам, кварталам, полугодиям и годам по каждому органу службы занятости, по территориям, субъектам Российской Федерации и в целом по России. Затем полученные статистические данные обобщаются, систематизируются и в дальнейшем используются при разработке программ занятости на различных уровнях реализации политики занятости.

Наряду с органами государственной службы занятости функционируют коммерческие негосударственные организации, занимающиеся трудоустройством и профессиональной подготовкой безработных. Но по их деятельности отсутствует четкая система учета и отчетности, поэтому невозможно сделать какой-либо обзор и анализ статистических данных.

Положение на рынке труда обусловлено общим социально-экономическим фоном в стране, изменениями демографической структуры населения, а так же миграцией трудоспособного населения (приток низкоквалифицированной рабочей силы из государств СНГ, отток специалистов из страны).

Таблица 1.

Параметры предложения труда в динамике за 2001-2006 годы (млн. чел.)[[1]](#footnote-1).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Годы | | | | | |
|  | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Экономически активное население | 73,5 | 72,8 | 72,7 | 72,2 | 72,7 | 73,0 |
| Занятое | 68.3 | 66,2 | 66,0 | 65,4 | 64,3 | 64,0 |
| Незанятое | 5,2 | 6,6 | 6,7 | 6,8 | 8,4 | 9,0 |
| в т.ч. зарегистрировано в службе занятости | 1,5 | 2,3 | 2,6 | 2,3 | 1,9 | 2.3 |

Данные таблицы 1 наглядно подтверждают негативную тенденцию в обеспечении занятости населения: количество занятых среди экономически активного населения из года в год падает. При этом необходимо отметить неадекватную тенденцию изменения численности безработных, зарегистрированных в службе занятости. Это объясняется низким уровнем величины пособия по безработице и тем, что многие безработные, отчаявшись найти хорошую работу через службу занятости, занимаются поисками самостоятельно.

Данные последних лет и прогноз, составленный в институте макроэкономических исследований Минэкономразвития России, показывают, что численность населения в трудоспособном возрасте в ближайшие годы будет расти, а затем будет наблюдаться спад данной численности.

**Таблица 2.**

Численность населения в трудоспособном возрасте в динамике

за 2000–2015 годы (млн. чел.)[[2]](#footnote-2).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Годы | 2000 | 2006 | 2015 |
| Численность населения в трудоспособном возрасте | 86,7 | 89,6 | 81,1 |

По прогнозам российских ученых в ближайшие годы предполагается некоторый рост численности экономически активного населения, а затем - резкий спад. Данный прогноз является результатом перепадов рождаемости прошлых лет. Он показывает, что в ближайшие годы в стране обостриться и будет требовать скорейшего разрешения проблема безработицы.

2.4. Модели политики занятости

Всестороннее изучение и умелое применение опыта борьбы с безработицей в периоды экономического спада во многих развитых странах мира будет способствовать скорейшему формированию оптимального отечественного механизма государственного регулирования занятости населения Российской Федерации.

Как и некоторые другие, аспекты занятости населения в РФ имеют ряд особенностей, отличающих их от аналогичных аспектов, наблюдаемых в ряде развитых стран. Поэтому слепо копировать модели политики занятости других стран, успешно решающих эту проблему, безусловно, нельзя. Российским ученым и политикам целесообразно учесть мировой опыт и принять его во внимание, но необходимо разработать свою адаптированную под сложные российские условия политику занятости населения.

В настоящее время можно выделить *три основные модели политики занятости*, используемые в странах с развитой рыночной экономикой.[19, с. 66]

* Европейская модель. Данная модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности труда. Следствием таких мер является рост доходов работающих. Такая политика предполагает дорогостоящую систему пособий для большого количества безработных.
* Скандинавская модель. Данная модель основывается на обеспечении занятости со средними условиями оплаты труда практически всем трудящимся. Это достигается путем создания рабочих мест в государственном секторе. Такая политика рассчитана в основном на государственные средства, при дефиците которых наступает спад производства, что влечет за собой увольнения.
* Американская модель. Данная 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, уменьшению 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.

**Заключение**

Итак, проблема разработки действенной политики занятости остро стоит перед правительством РФ. Действующая в настоящее время политика занятости далека от совершенства и не дает желаемых результатов.

Вместе с тем в деле повышения занятости безработных граждан России далеко не все резервы исчерпаны. Прежде всего, необходим эффективный механизм налогообложения, который наряду с государственным оздоровил бы и негосударственный сектор экономики. Во-вторых, в стране существует ряд общегосударственных проблем, решение которых можно было бы совместить с повышением занятости населения, а также с расширением поля общественных работ (строительство дорожной сети, экологическая очистка окружающей среды, озеленение городов и восстановление нарушенных парково-рекреационных зон мегаполисов и др.). Содействие занятости может проходить через реструктуризацию и возрождение предприятий, улучшение информационного обеспечения в области социально-трудовых отношений.

Всестороннее изучение и умелое применение опыта борьбы с безработицей в периоды экономического спада во многих странах мира будет способствовать скорейшему формированию оптимального отечественного механизма государственного регулирования занятости населения Российской Федерации.

Таким образом, наблюдается поиск выхода государства из сложившегося тяжелого положения на рынке труда. Заметна некоторая активизация этой работы с привлечением иностранного капитала и мирового опыта.

**Список литературы**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 25 марта 2004 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г.)
3. Комментарий к ТК РФ/ Под ред. Ю.П. Орловского. - М., 2006. – 426 с.
4. Кодекс об административных правонарушениях с изменениями и дополнениями.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г.).
6. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2006 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2006. № 28. Ст. 2901.
7. Постановление Правительства РФ от 28 января 2001 г. № 78 «О Федеральной инспекции труда» // СЗ РФ. 2001. № 6. Ст. 760.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2006 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 6.
9. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 тт. - М., 2004. - Т. 1. – 280 с.
10. Гаврилина А.В., Чиканова Л.Т, Коршунова Т.И, Бочарникова И.И. Комментарий судебной практики. Выпуск 9. - М, 2006. – 118 с.
11. Губенко М.И. Практика разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров: Соционика: Тексты лекций. - Челябинск, 2005. – 327 с.
12. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. - М., 2006. – 417 с.
13. Завгородный А.В. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации. - С-Пб., 2005. – 228 с.
14. Колобова С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Саратов, 2001. - С. 12.
15. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Куренного А.М., Маврина С.П., Хохлова Е.Б. – М, 2005. – 277 с.
16. Орловский Ю. П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения. Право и экономика - М, 2005. – 322 с.
17. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав. Нормы и правоотношения. – М, 2004. – 264 с.
18. Толкунова В.Н., Трудовое право. Курс лекций - М, 2005. – 411 с.
19. Шаповал Е. А. Нормы международного права, как источник российского трудового права. /Вестник Московского университета. - М, 2005. – 132 с.

1. Составлено по материалам государственных статистических отчетов региональных органов служб занятости по формам 1-т и 2-т (трудоустройство). [↑](#footnote-ref-1)
2. Составлено по материалам статьи «Рынок труда в демографическом разрезе (прогноз)» («Экономика и жизнь» №25 июнь 2007 г). [↑](#footnote-ref-2)