**Оглавление**

Введение

Глава 1. Основные показатели, характеризующие занятость и рынок труда

1.1. Состав структуры и динамика занятости населения

1.2. Безработица и ее основные индикаторы

1.3. Показатели производительности труда и его оплаты

Глава 2. Эволюция развития рынка труда в РФ и ее субъектах в 1995-2006 г.г

2.1. Эволюция развития рынка труда в РФ в 1995-2006 г.г

2.2. Эволюция развития рынка труда в ПФО в 1995-2006 г.г

2.3. Эволюция развития рынка труда в Ульяновской области в 1995-2006 г.г

Глава 3. Формирование региональной государственной политики содействия занятости и оценка ее эффективности

3.1. Разработка и утверждение федеральных, региональных и муниципальных программ содействия занятости

3.2. Инструменты активной и пассивной политики содействия занятости

3.3. Программа содействия занятости населения Ульяновской области на 2006-2008 г.г

Заключение

Список литературы

Приложения

**Введение**

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений в
согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы.
Рынок труда как экономическая категория долгое время рассматривался
как явление, присущее лишь капиталистическим странам, а безработица –
как следствие господствующих отношений на рынке труда, возникающих в
результате многочисленных противоречий между трудом и капиталом. Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики.

В эпоху высокоразвитой рыночной цивилизации роль рынка труда в эволюции экономики непрерывно возрастает.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно - производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п.

Интенсивная экономика, живущая в режиме периодического технологического и организационного обновления, постепенно превращается в экономику непрерывного развития, для которой характерно практически постоянное совершенствование методов производства, принципов управления, эксплуатационных характеристик товаров и форм обслуживания населения.

Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества.

 Переход от централизованной системы хозяйствования к рыночной обусловила возникновение деформации в сфере социально-трудовых отношений и обострение проблем занятости. Только государственное регулирование социально-экономических процессов, в том числе и занятости населения, может приблизить общество к реализации поставленных президентом России В.В.Путиным целей и задач.

 **Актуальность** темы определена тем, что рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Речь идет о той или иной форме инициативы, производственной самостоятельности, стремлении к совершенствованию технологии и методов обслуживания населения.

 Активный созидательный труд в настоящее время в той или иной мере входит в содержание деятельности большей части работающего населения, прежде всего специалистов с высшим и средним специальным образованием, административно - управленческого персонала, высококвалифицированных рабочих, работников услуг.

 **Цель** исследования – показать сущность рынка труда и проблемы его формирования и стабильного функционирования в сегодняшних условиях и перспективу его развития в РФ, ПФО и конкретно Ульяновской области.

**Объектом** исследования являются состояние и тенденции развития рынка труда России, ПФО и Ульяновской области.

 **Предмет** исследования – рынок труда в РФ, ПФО и Ульяновской области.

 Одной из основных целей макроэкономической политики является достижение высокого уровня занятости населения. Проблемы рынка труда и безработицы в России являются наиболее актуальными на сегодняшний день.

 Работа основана на трудах отечественных экономистов по вопросам функционирования рынка труда, таких как, Абалкин А.И., Винокуров Г. А., материалах периодической печати и данных Госкомстата РФ. Также были использованы законодательные и нормативные акты.

**Глава 1. Основные показатели, характеризующие занятость и рынок труда**

1.1. Состав структуры и динамика занятости населения

«Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок» [3, с. 43].

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.

Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. 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[11, с. 21].

К основным рычагам саморегулирования рынка труда относятся цена труда, соотношение платежеспособного спроса на него и его предложение и конкуренция.

На рынке труда ценой труда является заработная плата. Она привлекает на рынок труда ту часть населения, которая не имеет других источников к существованию. Высокий уровень заработной платы увеличивает предложение труда во всех сегментах рынка труда: расширяет потенциальный и циркулирующий, а на внутрифирменном повышается оплата труда за рост его продолжительности и эффективности. Повышение общего уровня реальной заработной платы повышает общий уровень жизни работоспособных наемных работников. Увеличиваются налоговые поступления от заработной платы, страховые взносы и отчисления в различные фонды, что расширяет возможности социальной защищенности населения. Опыт развитых стран показывает, что в значительной степени благосостояние их населения связано с высоким уровнем заработной платы на рынке труда.

Колебания цены труда в сторону ее снижения приводят к обратным результатам: ограничивается приток рабочей силы на рынок труда, уменьшается его предложение, снижаются налоговые поступления и т.д.

В широком смысле заработная плата – это оплата труда работников самых различных профессий, будь то неквалифицированные рабочие, или люди профессий, труд которых требует больших затрат на образование (врачи, юристы, преподаватели), или работники сферы услуг[23, с. 45].

ЗП/Ц

 ЗП/Ц2

 ЗП/Ц1

0 Т2 Т1 T

 Рис. 1.Кривая спроса на труд

Цены на факторы производства, в том числе на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает. Эту зависимость отражает кривая спроса на труд, показанная на (рис.1.) Точки на оси абсцисс (Т) – величины требующегося труда, а на оси ординат (ЗП/Ц) – величины реальной заработной платы (3П/Ц). Точка с координатами (Т1; ЗП/Ц1) является примером того, что низкой заработной плате ЗП/Ц1 соответствует большой спрос на труд Т1, и наоборот (точка с координатами (Т2; ЗП/Ц2)).

ЗП/Ц

 T

Рис. 2 Кривая предложения труда

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается (см. рис.2).

При увеличении заработной платы каждый момент отработанного времени лучше оплачивается, следовательно, каждый момент свободного времени является для работника упущенной выгодой, поэтому появляется стремление заместить свободное время дополнительной работой. Из этого следует, что свободное время замещается тем набором товаров и услуг, которые работник может приобрести на возросшую заработную плату. Этот процесс называется эффектом замещения.

ЗП/Ц

 ЗП/Ц1Эффект

 дохода

 ПТ

 Эффект

 замещения

 T

 0 T1

Рис.3 Эффект замещения и эффект дохода

На рисунке 3 приведена кривая увеличения предложения труда при росте заработной платы; этот процесс проявляется до точки с координатами (Т1; ЗП/Ц1), т.е. точки, в которой предложение труда, достигнув максимального уровня, начинает сокращаться.

Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия эффекта дохода (противоположного эффекту замещения). Во-первых, человек располагает лишь 24 часами в сутки, пять или шесть, из которых ему к тому же просто необходимо отдыхать; во-вторых, когда работник достигает определенного уровня благосостояния, меняется его отношение к свободному времени, увеличить количество которое в данном случае можно лишь при сокращении дополнительной работы. Данная зависимость предложения рабочей силы от уровня заработной платы в форме проявления в определенный момент эффекта дохода характеризует индивидуальное предложение труда отдельных лиц или групп лиц. Для экономики в целом функция совокупного предложения труда всегда будет возрастающей из-за циркуляции рабочей силы[14, с. 90].

Особую важность представляет исследование взаимодействия совокупного спроса и совокупного предложения для достижения рыночного равновесия. Очевидно, что оно достигается в точке Р, которой соответствует определенный уровень заработной платы ЗП/ЦР и заданное этим уровнем предложение труда ТР. Это означает, что все предприниматели, согласные платить зарплату ЗП/ЦР, находят на рынке необходимое количество работников. Точка Р определяет положение полной занятости.

 ЗП/Ц

ПТ СТ

 ЗП/Ц1

 **P**

 ЗП/ЦР

ЗП/Ц2

Т

 ТР

Рис.4 . Формирование равновесия на рынке труда

В случае превышения зарплатой уровня равновесной цены (в точке с ординатой ЗП/Ц1) предложение на рынке труда превышает рыночный спрос. В этой ситуации происходит отклонение от положения полной занятости, возникает избыток предложения труда.

 В случае снижения уровня заработной платы (например, до уровня ЗП/Ц2) по сравнению с ее равновесным уровнем, спрос на рынке труда будет превышать предложение. В результате образуются незаполненные рабочие места из-за нехватки работников, согласных на более низкую заработную плату.

Как в первом, так и во втором случаях равновесие на рынке труда восстанавливается, и этот рынок приходит в состояние полной занятости. Но размер заработной платы зависит не только от колебаний спроса на труд и предложения труда, но и от качества труда, квалификации и профессионализма работников. Различные виды работ могут быть в разной мере привлекательными для человека, требовать разных затрат на профессиональное образование, поэтому заработная плата должна стимулировать, например, выполнение менее престижных видов работ или компенсировать материальные затраты на образование. Такая дифференциация в заработной плате называется «уравнивающими различиями»[21, с. 75].

 Доход фирмы является экономической основой ее инвестиционной активности. По размерам дохода можно смело судить о степени успеха предпринимателя. Падение доходности фирмы (если не приняты экстренные меры) заканчивается ее банкротством и выбрасыванием персонала фирмы на улицу. Практика рыночной экономики дает немало тому примеров. Колебания нормы прибыли в зависимости от цикла деловой конъюнктуры то сжимают, то расширяют рынок труда, регулируя его количественно-качественный состав. Специалисты отмечают, что при благоприятной деловой конъюнктуре оживляется процесс капитальных вложений в народное хозяйство. При этом спрос на труд резко возрастает, повышается заработная плата, которая привлекает наемных работников в динамичные отрасли до тех пор, пока они не насыщаются рабочей силой.

Из этого следует, что регулирующей силой, повышающей или снижающей цену труда и определяющей динамику рынка труда, является прибыль предпринимателя. Именно поэтому она становится объектом конкуренции между предпринимателями. Это тот самый экономический механизм, который регулирует движение нормы прибыли, определяющей цену труда. Последняя побуждает наемных работников переходить с одних фирм на другие, менять профессии и т.п.

Цена труда также колеблется в зависимости от спроса и предложения труда на рынке, как это уже отмечалось. Но здесь нужно учитывать и то, что спрос на труд предприниматель предъявляет, когда найм работников дает ему прирост доходов после продажи произведенной продукции на рынке. Если данный прирост сокращается с насыщением рынка, то предприниматель ощущает это через снижение прироста прибыли и ослабление конкурентоспособности фирмы. Поэтому он должен сокращать производство и персонал. Глубинные причины движения спроса и предложения труда на рынке труда – в стремлении предпринимателя выжить, увольняя часть работников и увеличивая тем самым предложение труда и резервируя одновременно некоторое число вакантных рабочих мест. В этом случае предложение рабочих рук на рынке труда возрастает при сохранении потенциального спроса на них со стороны зарезервированных рабочих мест.

Таким образом, механизм саморегулирования рынка труда приводит его к такому состоянию, когда рост общего уровня безработицы сочетается с ростом удельного веса резерва производственных мощностей. При экономическом подъеме резервные рабочие места поглощают значительную часть безработных, но это порождает инфляцию, съедает рост доходов наемных работников за счет быстрой потери деньгами покупательной способности. Все меры по сдерживанию инфляции в конечном итоге ведут к росту безработицы[17, с. 54].

Цена труда, норма прибыли, спрос и предложение труда, конкуренция – все эти факторы саморегулирования рынка труда формируют доход населения и распределяют общественное богатство. Крупнейшие экономисты Запада признают неравенство в распределении доходов и богатства. Причем под богатством они понимают имеющееся движимое и недвижимое имущество, деньги, ценные бумаги, а под доходом – общую сумму денег, заработанную или полученную другим путем в течение какого-либо периода. Западные экономисты используют так называемую кривую Лоренца (см. рис. 5) для изучения распределения доходов между разными группами населения. Статистика разных стран показывает, что большая часть населения имеет минимальные доходы, а меньшая – очень высокие. Поэтому кривая Лоренца (если рассматривать ее с экономико-математической точки зрения) при продвижении от беднейших слоев населения к богатейшим получает все больший угловой коэффициент наклона касательной, т.е. поднимется все круче.

Существуют также различия в степени неравенства доходов между разными странами, например, в США, оно заметнее, чем в странах Западной Европы. Основной причиной этих различий является тот факт, что в европейских странах государство более широко использует перераспределение национального дохода в пользу беднейших слоев, используя систему налогообложения и другие механизмы для сокращения неравенства, формируемого рынком.

В этой связи сторонники рыночного саморегулирования (неоконсерватизма) считают недопустимым глубокое вмешательство государства в экономику. Помощь государства бедным глушит их трудовую активность, порождает социальное иждивенчество и замедляет экономический рост. Налоговый пресс на доходы предпринимателей ограничивает средства на внедрение новых технологий и новшеств, снижает прибыльность производства и способствует оттоку капитала в другие страны. Поэтому вполне естественно углубление неравенства доходов, рост инфляции и безработицы, резервирование рабочих мест.

Фактически такой подход к регулированию рынка труда какой-либо страны с рыночной экономикой близок к теории социального дарвинизма, которая распространяет на общество принцип естественного отбора и выживания сильнейшего. Это привлекательная сторона рыночного саморегулирования, т.к. она ярко и образно отражает те свойства рынка, которые генерируют экономический прогресс. Однако такой принцип жизни растительного и животного мира обществом применительно к своей жизни полностью не может быть принят. Поэтому устранение нищеты, бедности и роста неравенства является объективно необходимым фактором для достижения необходимого баланса интересов и социальной стабильности в обществе.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, Карл Маркс исходил из того, что рабочая сила как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека», является товаром, а производственные отношения базируются на свободной купле-продаже рабочей силы, где ее ценой является заработная плата.[4, с. 54]

Изменилось отношение к рабочей силе и у предпринимателей. Развитие современного производства предъявило повышенные требования к качеству рабочей силы: квалификации, профессиональной и общеобразовательной подготовке, творческому отношению к труду, высокому качеству работы. Бизнес активно включился в профессиональную подготовку кадров, авансируя тем самым работников материальными затратами на учебу. Вложение средств на переподготовку кадров в связи с научно-техническим прогрессом и стремительным развитием экономических отношений определило политику закрепления кадров, их стабилизации.

Поэтому сокращение потребности в рабочей силе в определенные периоды, ранее приводившее в росту безработицы, стало в известной мере регулируемым процессом, встроенным в рыночный механизм. Это, в свою очередь, оказывает существенное влияние не только на социально-экономические, но и на политические процессы. Сейчас рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. 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[12, с. 28].

Механизм регулирования рынка труда охватывает весь 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.

Продажа труда может иметь место лишь при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ. [11, с. 125]

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд, предъявляет спрос на определенное рабочее место.

После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем. Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие основные особенности товара «труд»[22, с. 45]:

* собственник и носитель этого товара – человек со всеми его правами и обязанностями, охраняемыми законом. Предприниматель не может произвольно использовать работника, он должен соблюдать общественные и правовые нормы, регулирующие рынок труда.
* труд – это товар производственного назначения, но, в отличие от вещественных факторов производства, он несет на себе личностную нагрузку и поэтому является решающим.

Экономико-математические исследования предельной производительности труда, проведенные в США экономистом П. Дугласом и математиком Ч. Коббом, показали зависимость объемов производимой продукции от капитала и труда. Ими было выведено уравнение, согласно которому объем произведенной продукции на 3/4 создается трудом наемных работников и на 1/4 – капиталом, т.е. применительно к теории предельной производительности, 1% увеличения затрат труда увеличивает объем производства в 3 раза больше, чем 1% прироста капитала. Это подтверждается и официальной статистикой стран с развитой рыночной экономикой.[21, с. 85]

Особенность товара «труд» заключается также в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он не будет иметь дохода, а, следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. А количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

1.2. Безработица и ее основные индикаторы

Еще совсем недавно рабочая сила в нашей стране не рассматривалась в качестве товара. При этом миллионы людей вступали и вступают в отношения найма. Однако существовавший в то время рынок труда был своего рода квазирынком – порождением административной экономики, отягощенным многочисленными диспропорциями, во многом существующими и поныне.

 Несмотря на все трудности, можно надеяться, что с нынешним квазирынком скоро будет покончено. В 2005 г. на долю негосударственного сектора экономики уже приходился 78% общей численности занятых. В обстановке конкуренции предприятия будут стремиться к оптимизации состава и численности работников; а работники, в свою очередь, получат возможность поиска работы на наиболее выгодных условиях. Но реализовано это может быть только при создании подлинно конкурентной среды на основе приватизации, при отмене регистрации, препятствующей свободному передвижению рабочей силы, при создании рынка жилья и действенной системы содействия найму[17, с. 56].

 Так, в целом ряде областей и республик Россиипредложение рабочей силы в десятки, а то и в сотни раз превышало спрос на нее: в ивановской области - в 158 раз, в Республике Тува - в 143 раза, а в Архангельской и Тамбовской областях, республиках Удмуртия, Бурятия, Дагестан - в 42 - 47 раз.

 В то же время в районах Крайнего Севера все еще ощущается нехватка рабочей силы, особенно квалифицированной. Существует также неудовлетворительный спрос на отдельные категории специалистов (юристов, банковских работников, программистов, экономистов и мн. др.) при растущей безработице в большинстве профессиональных категорий рабочей силы. При этом значительный объем экономически активного населения (1,5 млн. человек) составляют нелегальные иммигранты, усугубляющие криминализацию экономической деятельности.

Это происходило постольку, поскольку одним из следствий социально - экономическихи политических преобразований на территории бывшего СССР является превращение России в центр притяжения мигрантов из стран СНГ и Балтии. Тенден­ция в этой области в последние годы показывают, что привлечение трудящихся-мигрантов из этих государств становится неотъемлемым элементом рынка труда в России и ее регионах.

Несмотря на рост масштабов безработицы вследствие как действия объективных факторов, так и недостаточной гибкости форми­рующегося рынка труда потребности в рабочей силе отдельных пред­приятий не удовлетворяются полностью за счет местных трудовых ресурсов.

В настоящее время существует спрос главным образом на кадры рабочих специальностей. В конце декабря 2005 г. около 80% заявлен­ной предприятиями и организациями в службы занятости потребнос­ти в работниках составляли рабочие. При этом они требовались пред­приятиям как производственной, так и непроизводственной сферы. Проблема свободных рабочих мест реальна и весьма болезненно сказывается на конкретных предприятиях. Последние не могут за­полнить имеющиеся "ниши" занятости только за счет россиян и вынуждены привлекать дополнительных работников из-за рубежа[2, с. 39].

Еще один существенный фактор - наряду с ростом рынка образовательных услуг, начиная с 90-е гг., большинство предприятий практически свернули внутрифирменную подготовку и повышение квалификации рабочих. Общий уровень квалификации и профподготовки кадров был значительно снижен как из-за старения производственных технологий, так и из-за длительных и порой необратимых остановок производства, а между тем, спрос на квалифицированную рабочую силу резко возрос.

Сегодня в России достаточно острой является проблема сельской безработицы, отмечается ее рост. Также можно констатировать наличие существенного неформального сектора экономики, в который вовлечено до 12 млн. человек, то есть примерно 20% всех занятых. Проблему безработицы усугубляет трудное материальное положение, толкающее искать работу домохозяек, пенсионеров, учащихся.

Анализируя накопленный службой занятости опыт и мнение экспертов, проблемным будет наличие следующих факторов[11, с. 19]:

* частичная принудительная безработица (сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, удлинение отпусков);
* условная безработица (непостоянная работа);
* временная безработица (декретный отпуск, уход за ребенком, за инвалидами детства, тяжелобольными и стариками, отпуск без сохранения содержания);
* потенциальная безработица (в связи с выходом на инвалидность);
* безработица в связи с высвобождением женщин из производства с вредными и опасными условиями труда;
* безработица структурная (переориентация, закрытие, банкротство);
* вынужденная безработица (вследствие отсутствия сырья, энергии, комплектующих, приведшего к остановке предприятия);
* безработица вследствие повышения производительности труда и его интенсификации;
* безработица вследствие демобилизации, увольнения в запас и структурной перестройки в армии;
* безработица членов семей военнослужащих и военных советников, возвращающихся в РФ из-за рубежа;
* безработица в закрытых городах в связи с конверсией и городах заводах вследствие остановки предприятий;
* первичная безработица (выпускники школ, ПТУ, техникумов, ВУЗов);
* безработица молодежи, отчисленной из учебных заведений или прекратившей обучение по собственному желанию;
* безработица вследствие недостаточной профессиональной квалификации;
* безработица субъективная вследствие нежелания или неспособности переквалифицироваться и получить иную профессию;
* безработица вследствие вынужденной миграции (беженцы)
* безработица специалистов работавших по долгосрочным контрактам за рубежом;
* безработица возвращающихся из мест лишения свободы;
* безработица тех, кто после длительного перерыва хочет возобновить работу;
* безработица вследствие стихийных бедствий и экстремальных ситуаций (аварии, землетрясения, наводнения, разрушение предприятий и учреждений в результате взрывов или военных действий);
* безработица в связи с невозможностью без нарушения паспортного режима и утраты жилья перемещаться из мест с избытком трудовых ресурсов в регионы с избытком рабочих мест.

 Здесь перечислены далеко не все реально существующие пути пополнения армии потенциальных безработных. Под неучтенными источниками подразумеваются несколько групп населения[26, с. 60].

**Первая группа.** Как и в каждом государстве в России есть определенная часть населения не желающая работать, - люмпен-элемент. Эта группа постоянный иждивенец государства, на биржу труда не пойдет и не будет зарегистрирован в качестве безработных. Однако эта масса людей, достигающая по некоторым оценкам несколько миллионов человек, не оказывая давления на рынок труда, тем не менее, будет постоянно оказывать давление на бюджет, особенно когда войдет в силу закон о пособиях на бедность.

**Вторая группа** - прямо или косвенно связанные с криминальным миром. По мере борьбы государства с преступностью, люди входящие в преступные группировки пополнят ряды безработных.

**Третья группа** - люди состоятельные, но официально нигде не работающие, тоже формально являются безработными.

Как видно из таблицы (Приложение 1) общая численность экономически активного населения России за период с 1992 года по 2005 год не имела тенденций резкого увеличении или уменьшения, а оставалась относительно стабильной. [38, с. 43]

Характерной чертой безработицы в России бывшей в кризисный период является то, что она значительно ниже, чем можно было бы ожидать из уровня спада производства в стране. Отмеченное несоответствие безработицы и спада промышленного производства в России отчасти связано с существованием скрытого от официальной статистики производства. Но учет теневого сектора не объясняет всей разницы между большим спадом и существенно меньшим по величине приростом безработицы. На каждый процент прироста безработицы за 5 лет приходится в среднем почти вдвое больший спад реального производства продукции. Основная причина снижения численности безработных связана с расширением сферы приложения труда и активизацией деятельности территориальных органов службы занятости. В последующие годы численность безработных была относительно стабильной величиной, хотя и мела тенденции к росту. Как отчетливо видно из данных таблицы наиболее чувствительно к изменениям в экономике страны являются женщины, здесь мы видим достаточно большую амплитуду колебания численности ищущих работу, не имеющих возможности работать женщин.

Также любопытно отметить, что достаточно большой процент безработных мужчин отказываются от назначения им пособия по безработице, выбирая, видимо, другие источники финансирования.

Численность безработных, состоящих на учете в органах государственной службы занятости в феврале 2006 года по областям, приведена наглядно в картографическом виде. Как мы можем видеть самые высокие показатели в Московской, Чеченской, Самарской, Тюменской, Кемеровской, Иркутской Областях, а также в Алтайском, Красноярском, Приморском краях и в республиках Татарстан и Башкортостан. Здесь уровень безработицы свыше 100 тыс. человек. Наиболее занятыми оказались Центральный район, Ямало-Ненецкий, Таймырский и Эвенкийский автономнее округа, северо-восточная часть дальневосточного региона и Сахалинская область – до 10 тыс. человек. В большинстве же регионов безработица составляет от 10 до 30 тыс. человек. [38]

 Численность экономически активного населенияк концу апреля 2006г. составила, по оценке, 73,9 млн.человек, или около 51% от общей численности населения страны.

 Преобладающая часть занятого населения сосредоточена в крупных и средних организациях. В марте 2006г. на них работало 38,2 млн.человек, или 56,3% общей численности занятых. Кроме того, в крупных и средних организациях привлекалось на условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера 1,9 млн.человек (в эквиваленте полной занятости). Общее число замещенных рабочих мест для полной занятости работников в крупных и средних организациях, определенное как суммарное количество работников списочного состава, совместителей и работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, в марте 2006г. составило 40,1 млн. и было больше, чем в марте 2005г. на 59 тыс.человек, или на 0,1%.[28, с. 43]

 В конце апреля 2006г., по оценке, 5,5 млн.человек, или 7,5% экономически активного населения, классифицировались как безработные (в соответствии с методологией Международной Организации Труда), в органах государственной службы занятости в качестве безработных было зарегистрировано 1,9 млн.человек, в том числе 315,9 тыс.человек в Чеченской Республике.

Последствия безработицы негативны для развития экономики любой страны и непосредственно для самого человека. Поэтому разрабатывается ряд законодательных и экономических мер по снижению безработицы.

Основная цель систем сокращения безработицы и управления занятостью состоит в стимулировании спроса на рабочую силу и в приближении структуры предложения труда к структуре спроса на труд. Практически это означает разработку и реализацию комплекса мер по обеспечению соответствия структуры рабочей силы изменяющейся структуре рабочих мест.

Óïðàâëåíèå çàíÿòîñòüþ ÿâëÿåòñÿ âàæíåéøåé ÷àñòüþ ýêîíîìè÷åñêîé è ñîöèàëüíîé ïîëèòèêè ñòðàíû. Ýòà ïîëèòèêà îñóùåñòâëÿåòñÿ Ìèíèñòåðñòâîì ýêîíîìè÷åñêîãî ðàçâèòèÿ, Ìèíèñòåðñòâîì òðóäà è ñîöèàëüíîãî ðàçâèòèÿ, Ôåäåðàëüíîé ñëóæáîé çàíÿòîñòè, Ôåäåðàëüíîé ìèãðàöèîííîé ñëóæáîé, äðóãèìè ìèíèñòåðñòâàìè è âåäîìñòâàìè. Одним из интереснейших теоретических и практических вопросов является разработка нового инструмента реализации программ – так называемой Генеральной схемы создания рабочих мест.

Непосредственное управление занятостью осуществляют органы Федеральной службы занятости. Опыт развитых стран показывает, что в центральном аппарате службы занятости должно работать около 5% от общей численности службы. Основной объем работы по управлению занятостью выполняют региональные и местные (городские и районные) службы занятости. [18, с. 44]

Вотношении безработицы государство располагает тремя видами политики: социальной, макроэкономической и в сфере занятости.

Функциясоциальной политики состоит в оказании помощи безработнымс целью поддержания их жизненного уровня.

 Макроэкономическая политика предполагает использование денежно-кредитных и бюджетно-налоговыхмер для сокращения безработицы.

Политика в сфере занятости направленана создание новых рабочих мест, системы переподготовки кадров, центров по трудоустройству и т.д.

Принято выделять два типа политики занятости: пассивную и активную. При пассивной функция государства сводится к регистрации безработных и оказании им всесторонней социальной поддержки. Активная политика предполагает сохранение и увеличение занятости через стимулирование создания новых рабочих мест, поддержку самозанятости, стимулирование предложения рабочей силы. [12, с. 234]

Деление политики занятости на пассивную и активную достаточно условно. Практически во всех странах пытаются проводить активную политику, стимулируя работников к участию в создании общественного продукта и помогая им в трудоустройстве. Кроме того, активной политике занятости должны предшествовать хорошо отлаженные методы учета, регистрации и эффективной поддержки безработных. Как показывает опыт развитых стран, только обеспечив социальную защиту безработных, правительство может идти дальше, - сначала к стабилизации (сохранению) занятости, а затем и к стимулированию ее роста. При этом стимулирование роста занятости происходит по трем направлениям: работа с предпринимателями (например, налоговые льготы при создании рабочих мест), активизация поиска работы со стороны безработных (стимулирование предложения рабочей силы) и вывод части наемных работников с рынка труда (поддержка самозанятости).

Активная политика занятости проявляется по следующим основным направлениям[13, с. 19]:

* помощь в трудоустройстве;
* содействие в профессиональной подготовке и переподготовке;
* содействие самозанятости и предпринимательству;
* организация общественных работ;
* помощь людям, испытывающим особые объективные трудности в трудоустройстве: инвалидам, молодежи, пожилым и др.

Помощь в трудоустройстве обеспечивается, прежде всего, через содействие контактам между ищущими работу и работодателями. Для этого предназначена система информации (банки данных) о характеристиках рабочих мест и тех, кто в них нуждается. Деятельность служб трудоустройства бесплатна как для безработных, так и для работодателей. Информация о ранке трудасообщается населению через различные публикации (газеты, бюллетени, обзоры и т.д.), благодаря организации бирж труда, ярмарок вакансий и т. д. Помощь в трудоустройстве в России обеспечивается на основе Закона о занятости населения РФ. Согласно ст.12 (п.1) «государство гарантирует гражданам… бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве».

Содействие в профессиональной подготовке и переподготовке является одним из важнейших аспектов активной политики занятости в развитых странах. Это обусловлено, прежде всего, высокими темпами технологических и организационных изменений в экономике, которые требуют постоянного повышения квалификации персонала. Опыт всех стран демонстрирует, что вероятность оказаться без работы уменьшается с ростом квалификации.

Повышение квалификации и переподготовка безработных осуществляется как на базе региональных центров, так и на предприятиях. В первом случае ориентируются на профессии широкого профиля, во втором – на специфику предприятия. Для безработных обучение бесплатное; для предприятия затраты на переподготовку компенсируются государством, как правило, через систему налоговых льгот.

Программы общественных работ появились в США в 30-е годы. Сейчас они действуют во многих странах на региональных уровнях. Задачи организации общественных работ связаны не только с экономическими и социальными проблемами безработицы, но и с охраной окружающей среды, развитием инфраструктуры регионов и т. п. Недостатком общественных работ является то, что они, как правило, не способствуют росту квалификации безработных, что затрудняет им поиски постоянной работы[19, с. 54].

Содействие самозанятости и предпринимательству направлено на создание условий для того, чтобы люди могли сами создавать рабочие места для себя и других. Это направление в наибольшей мере соответствует сути активной политики занятости.

Во многих развитых странах действуют программы обучения предпринимательству и помощи тем, кто хочет открыть собственное дело. В частности, лица, не имеющие работы, могут получить всю сумму причитающегося им пособия по безработице за максимальный срок в качестве стартового капитала, необходимого для начала предпринимательской деятельности. Существуют также различные формы предоставления кредитов и налоговых льгот тем, кто сам обеспечивает себя работой. В России, по данным Госкомстата[8, с. 32], в среднем на малых предприятиях работают 9 человек, то есть тот, кто создал такое предприятие, обеспечивает занятость еще 8 работникам.

Малое предпринимательство имеет значительные перспективы в научно-техническом и художественном творчестве, кустарных промыслах, обслуживании населения, консультировании и других сферах.

Содействие в занятости групп населения актуально для инвалидов, молодежи, пожилых людей, каждая из этих групп имеет свои проблемы с трудоустройством.

Для инвалидов занятость связана не только с экономическими, но также и с социальными, психологическими и духовными проблемами. По законодательству всех развитых стран лицам с ограниченными физическими возможностями предоставляется система льгот для их участия в экономической деятельности.

Молодежный аспект политики занятости обусловлен, прежде всего, тем, что во всех странах доля безработных среди молодежи выше, чем среди взрослых. Этот факт может иметь негативные последствия для устойчивости социальных систем вследствие психических и физиологических особенностей молодых людей. Законодательство развитых стран учитывает эти особенности, предоставляя молодым людям льготы при получении профессионального образования, поступлении на работу и адаптации к условиям предприятий. Соответствующие издержки фирм компенсируются государством.

Особую проблему представляет трудоустройство людей предпенсионного возраста (50 лет и старше). Если они по тем или иным причинам потеряли работу, то сложности с новым трудоустройством бывают связаны как с объективными причинами (освоение новых профессий), так и с нежеланием некоторых предпринимателей принимать в штат пожилых людей. Без помощи государства подобные задачи, как правило, не решаются.

Рассматриваемые направления активной политики на рынке труда осуществляются через федеральные, региональные и местные подразделения службы занятости. В России действуют около 2.5 тыс. центров занятости, в которых работает свыше 40 тыс. штатных сотрудников. В 2004-2005 гг. при содействии службы занятости трудоустроено около 7 млн. человек[25, с. 16].

Весьма важной представляется инвестиционная политика. Именно она, в конечном счете, определяет открытие новых рабочих мест и таким образом способствует сокращению безработи­цы. Однако в России до настоящего времени эта проблема не на­шла своего достойного разрешения. Все еще многого ожидают от притока иностранных инвестиций. Но он пока так и не произо­шел. Вполне очевидно, что рассчитывать мы должны, прежде всего, на собственные силы.

Не менее важным при решении этих вопросов является и совер­шенствование налоговой политики. Налог как инструмент выпол­няет две функции: фискальную и стимулирующую. Сегодня при плоской шкале налога он выполняет только одну функцию - фис­кальную. И это не благоприятствует экономическому росту страны. Отказ от единой нормы налога позволил бы использовать его как инструмент, в том числе воздействующий на сокращение безрабо­тицы.

 Особое место занимает вопрос о роли демографических фак­торов в развитии безработицы. Нормальное развитие экономики страны предполагает равномерный процесс смены поколений, что обеспечивает необходимую производству преемственность в экономической деятельности.

Демографическая ситуация в России в последнее десятилетие прошлого века и в начале третьего тысячелетия характеризуется сокращением общей численности населения страны и в то же время ростом численности населения и трудоспособном возрасте. Он продолжится, но разным расчетам, до 2007-2008 гг.

Для оценки влияния демографической ситуации на безработи­цу необходимо рассмотреть взаимосвязь безработицы и рождае­мости. В теоретическом плане здесь возможны два аспекта: крат­косрочных и долгосрочных перспектив взаимосвязи этих явлений.

В краткосрочной перспективе представляется, что рождае­мость может способствовать уменьшению безработицы. Женщи­ны фертильного возраста при рождении ребенка отвлекаются от трудовой деятельности и освобождают рабочие места, числен­ность безработных при этом может сократиться. Так ситуация развивается в условиях стабильной рождаемости. В России рож­даемость с начала 1990-х годов систематически сокращалась. Се­годня она находится на крайне низком уровне. В таких условиях женщины должны предъявлять повышенный спрос на рабочие места и тем самым увеличивать численность безработных. Правда, с 2000 г. рождаемость в России начала расти, и это может изменить ситуацию на рынке труда. Президентская программа дает на это все основания. Однако расчет коэффи­циента корреляции не подтвердил наличие такой взаимообуслов­ленности в развитии этих явлений.

В долгосрочной перспективе при условии, что число рожден­ных будет больше, чем число умерших, безработица может воз­расти, если меньше - то нет.

 В случае если безработица превышает естественную норму, вмешательство государства в экономику вполне оправдано. Пуская в ход инструменты макроэкономической политики, оно добивается снижения безработицы вплоть до естественного уровня. При этом правда, неизбежно кратковременное повышение темпа инфляции. Достижение естественного уровня означает, что государству необходимо полностью прекратить макроэкономическое регулирование занятости, дать ей возможность совершить рыночные колебания в районе естественного уровня, при необходимости корректируя их с помощью методов макроэкономической политики. Главной заботой государства становится поддержание темпа роста цен на сравнительно низком уровне. Сделать это можно посредством правильной денежной политики и других способов антиинфляционного регулирования. Государство может продолжать макроэкономическое регулирование рынка труда, но уже за пределами разумного. Увеличивая предложение денег, наращивая субсидии и дотации, расширяя поток инвестиций из бюджета, оно способно сократить безработицу до уровня, меньшего естественной нормы.

 Можно указать на следующие основные инструменты государственного регулирования, так или иначе применяемого во многих странах с развитой рыночной экономикой. Во – первых, широкое распространение общего государственного планирования с применением целевых установок и ориентированных показателей. При этом общее государственное планирование охватывает такие важные показатели, как национальный доход, динамика цен, внешняя экономическая деятельность и т.д., и создает тем самым основу долгосрочной экономической политики. Все это способствует более динамичному и поступательному развитию рыночного хозяйства. Следует отметить, что современная система национальных счетов, на которую переходит Россия, основываются полностью на теоретических выводах неокийнсианцев[24, с. 80].

 Во-вторых, среднесрочное финансовое планирование, которое представляет собой механизм использования государственного бюджета в качестве основного инструмента всей системы государственного регулирования рыночных отношений. В-третьих, политика «согласования действий», сутью которой является достижение согласованности интересов работодателей, работников и государства. При этом происходит согласование размеров прибылей и заработной платы с учетом общих потребностей рыночной экономики той или иной страны. В-четвертых, активное применение такого инструмента, как государственная кредитно-денежная политика.

 В России государство выступало и будет выступать крупнейшим работодателем. Хотя во многом отраслевая структура государственного сектора дублирует частный, она не заменяет, а дополняет деятельность частного капитала, выполняя те функции, которые общественно необходимы, но по тем или иным причинам не являются объектами приложения частного капитала. Занятость в государственном секторе не служит гарантией от безработицы.

1.3. Показатели производительности труда и его оплаты

Производительность труда является одним из важнейших показателей эффективности общественного производства. Применение этого показателя позволяет оценить эффективность труда, как отдельного работника, так и коллектива.

Производительность в широком понимании – это умственная склонность человека к постоянному поиску возможности усовершенствования того, что существует. Оно основано на уверенности в том, что человек может работать сегодня лучше, чем вчера, а завтра еще лучше. Оно требует постоянного совершенствования экономической деятельности[29, с. 75].

При изучении вопроса об экономическом содержании производительно­сти труда надо исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство про­дукции, состоит из *живого труда*, расходуемого в данный момент в процессе производства продукции, и *прошлого* *труда*, овеществленного в ранее создан­ной продукции, используемый для производства новой.

Функцией живого труда является не только создание новой стоимости, но и перенесение рабочего времени, материализованного в вещественных элементах производства, на вновь создаваемый продукт. Поэтому производительная сила живого труда характеризуется его способностью создавать новые потребительные стоимости. Общая тенденция роста производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в продукте уменьшается, а доля овеществленного труда (сырья, материалов) возрастает, но так, что общая сумма труда, заключающаяся в единице продукции, сокращается. В этом и состоит сущность повышения производительности труда.

Изменение соотношения между затратами живого и овеществленного труда может происходить по-разному в зависимости от уровня развития производительных сил. На высшем этапе научно-технического прогресса с ростом механизации и автоматизации производства снижаются одновременно затраты и живого и овеществленного труда на единицу продукции, но затраты живого труда снижаются в большей степени, чем затраты прошлого труда, поэтому доля живого труда в продукте уменьшается, а доля прошлого – увеличивается. Отсюда, чем выше уровень механизации и автоматизации труда, тем большую роль в его экономии будет играть сокращение затрат овеществленного труда.

Производительность труда является показателем экономического роста, то есть показателем, обеспечивающим рост реального продукта и дохода. Увеличение общественного продукта на душу населения означает повышение уровня жизни.

Увеличение реального ВНП может осуществляться двумя способами[16, с. 12]:

1. Путем вовлечения в производство большего объема ресурсов;

1. Путем более производительного их использования.

ВНП **=** *число отработ. чел.-час.* **х** *производит. труда*

Отсюда производительность труда – общий объем продукции, деленный на количество затраченного, на его производство труда, или реальная часовая выработка на одного занятого.

В нашей стране в последние годы показатель производительности исчез из официальной статистики, прекратилась работа по планированию повышения производительности на всех уровнях управления, начиная с организаций, перестал пропагандироваться передовой опыт в этой области.

Предприятия различной формы собственности игнорируют основной принцип рынка: возможность их преуспевания определяется более низкими затратами на выпуск продукции по сравнению с ценой на нее. Следовательно, для увеличения реализации и прибыли необходимо снижение себестоимости и цены, а значит – жесткое внутрипроизводственное планирование на основе технико-экономических норм и нормативов (по видам работ, затратам труда, сырья, материалов и топливно-энергетических ресурсов, использованию производственных мощностей и удельным капитальным вложениям). Причем требуются планирование и координация масштабов и интенсивности деятельности по всем основным организационным элементам – занятость, структура кадров, технология и оборудование, продукция и рынок сбыта, которые являются важнейшими составляющими управления производительности труда.

Одной из основных проблем нынешнего кризисного состояния российской экономики является обвальное падение производительности труда. Как известно, динамика производительности труда, определяется взаимным изменением двух составляющих ее элементов – объемов производства и численности промышленно производственного персонала. В свою очередь, каждый из этих элементов определяется взаимодействием целой группы факторов, действующих, как правило, разнонаправлено[22, с. 14].

Вопросам повышения производительности труда в условиях планово-централизованной экономики придавалось большое значение, хотя по ряду объективных и субъективных причин эти проблемы не могли решаться достаточно эффективно. Сейчас, к большому сожалению, вопрос эффективности, и в частности эффективности труда, практически никого не интересуют, ибо ошибочно считается, что для стабилизации экономики эта проблема не очень важна. Однако без остановки падения и последующего роста производительности труда не возможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте. Главной причиной сокращения производительности труда стало падение объемов производства. Важным фактором спада является кризис неплатежей. Последние возникают вследствие как низкой платежной дисциплины, так и сокращающейся платежеспособности предприятий.

Наиболее просто объяснить обвальное падение производительности труда можно тем, что происходящий спад производства не сопровождается соответствующим сокращением численности занятых, а точнее – численности промышленно-производственного персонала. Происходит накопление скрытой, или латентной, безработицы. В связи с этим остановимся на факторе цены труда. По большому счету, накопление скрытой безработицы было бы не возможным, если бы не уменьшалась реальная заработная плата. Поэтому содержание излишней численности возможно только за счет уменьшения реальной заработной платы всех работников.

В рыночной экономике заработная плата – цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя физические и духовные потребности работника.

Тенденция снижения цены труда – реальной заработной платы работников материального производства, особенно государственных предприятий, в значительной степени препятствует росту производительности труда.

В России заработная плата во много раз меньше, чем в Европе, а цены на многие товары достигли мирового уровня. Дешевый труд не может быть высокопроизводительным, обеспечивать экономию и рациональное использование материальных и других производственных ресурсов. Все это ведет к деградации производства, дальнейшему падению его объемов и ухудшению качества выпускаемой продукции.

Обесценивание рабочей силы и неоправданная дифференциация достигали к 1997 г. таких масштабов, что можно говорить уже о подмене в экономике России заработной платы как экономической категории, превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную ни с количеством, ни с качеством труда.

Таким образом, экономическая реформа не только не изменила прежние ранее негативные тенденции развития экономики, но и привела к глубокому и затяжному социально-экономическому кризису, беспрецедентному спаду производства, разрушению научно-технического и интеллектуального потенциала, массовому обнищанию населения, возникновению социальной напряженности в обществе. Это обусловило дальнейшее снижение экономической эффективности производства и, в частности, производительности труда.

Основные причины в том, что не были четко определены цели реформ – комплексное структурное преобразование экономики на федеральном, отраслевом, территориальных уровнях в увязке с непосредственными производителями-предприятиями.

Неоправданно игнорируется такой важнейший принцип социально-экономического развития и становления рыночной экономики, как повышение эффективности производства и рост производительности труда. А ведь именно это является основным источником развития производства, сдерживания роста цен и инфляции, критерием экономической целесообразности инновационной политики, замены живого труда овеществленным, регулятором размеров реальных доходов, условием достижения сбалансированного платежеспособного спроса и повышения уровня жизни населения.

Одна из существенных причин спада производства и нынешнего состояния экономики – существенное ухудшение управления, как отдельным производством, так и отраслевыми и межотраслевыми, территориальными комплексами и народным хозяйством в целом. Необходимо рассмотреть и утвердить не раз предложенную Институтом труда и Центром производительности РФ Федеральную программу содействия повышению производительности труда, согласованную с другими мерами по стабилизации и росту экономики; предусмотреть восстановление разрушенной инфраструктуры, в частности служб. Занимавшихся ранее, разработкой норм и нормативов для предприятий и организаций различных отраслей промышленности; разработать и внедрить экономические механизмы повышения производительности труда в рыночных условиях, их информационное, кадровое и финансовое обеспечение и т.д.

Повышение производительности труда в любой системе может происходить различными путями под воздействием различных факторов. Она может повышаться, если наблюдается одна из следующих ситуаций:

Объем продукции растет, а затраты снижаются;

Объем продукции растет быстрее, чем затраты;

Объем продукции остается без изменения, в то время как затраты снижаются (например, в результате реализации программ по сокращению издержек);

Объем продукции растет при неизменных затратах;

Объем продукции снижается более медленными темпами, чем затраты.

Рост производительности труда не может быть беспредельным. Экономически разумные пределы роста производительности труда диктуются условием увеличения массы потребительных стоимостей и повышения качества продукции. Стремление к безмерному росту производительности труда за счет сокращения численности работающих может привести к снижению объема и качества выпускаемой продукции.

Основным источником удовлетворения потребностей трудящихся является оплата труда, будучи правильно организованной, она содействует вовлечению людей в производство, становиться важнейшим средством материального стимулирования непрерывного роста производства, повышения его эффективности.

Существует ряд принципов организации оплаты труда. К числу таких принципов следует отнести[13, с. 77]:

*Принцип оплаты труда по его количеству и качеству.* Это означает. Что при оплате труда должны учитываться не только его продолжительность во времени, выработка и другие количественные характеристики, но и его сложность, тяжесть, ответственность, т.е. качественные особенности.

Соблюдение этого принципа создает материальную заинтересованность трудящихся в повышении выработки, т.е. производительности своего труда, а также в улучшении качественных показателей работы, что важно в условиях перехода на интенсивный путь развития.

*Принцип неуклонного повышения уровня оплаты труда.* Непрерывный рост и совершенствование производства, и повышение производительности труда обеспечивают устойчивый рост национального дохода.

*Принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.* Повышение уровня оплаты труда должно осуществляться на основе роста его производительности. Неуклонный рост производительности труда – это экономическая база повышения заработной платы. При этом рост производительности труда должен опережать рост уровня оплаты труда. При соблюдении этого принципа обеспечивается материальное стимулирование роста производительности труда, сокращение затрат заработной платы на производство единицы продукции и снижение ее себестоимости, а следовательно, и повышение эффективности производства.

*Принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих.* Он предполагает широкую дифференциацию уровня оплаты труда работающих в зависимости от его качественных особенностей и условий, в которых он протекает. Так, на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

В условиях рыночных отношений предприятиям предоставлены широкие права в хозяйственной деятельности. Предприятия сами устанавливают размеры средств, предназначенных на оплату труда, распределяют их, определяют формы и системы заработной платы. А также самостоятельно устанавливают разного рода доплаты, надбавки, премии с учетом деловых характеристик, условий, количества, качества и результатов труда, которые тоже не ограничены.

В связи с инфляцией важное значение приобретает индексация заработной платы. Общий уровень заработной платы зависит от состояния экономики страны, от производительности труда, техники, технологии, организации производства. На реальное содержание заработной платы оказывает влияние изменение цен на товары широкого потребления и услуги, ставки налогов. В связи с этим различают номинальную и реальную заработную плату.

*Номинальная заработная плата –* абсолютная сумма денежных средств, получаемая работником за определенный период или работу.

*Реальная заработная плата –* это количество материальных благ и услуг, которое может быть приобретено работником при данном уровне номинальной заработной платы.

Распределение материальных благ через заработную плату наиболее тесно увязывает интересы эффективного развития производства и потребления. Это проявляется в социальной и экономической функции заработной платы. Социальное значение заработной платы состоит в том, что она выступает основным источником повышения благосостояния работников, стимулирует творческое отношение к труду. Экономическое значение заработной платы сводится к тому, чтобы возместить затраты живого труда, создать условия для воспроизводства рабочей силы, материальной заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда, повышении эффективности производства, улучшении качественных показателей работы.

Планирование заработной платы включает определение фонда и средней заработной платы по категориям персонала.

Фонд заработной платы – это сумма денежных средств, предусмотренных в плановом периоде для выплаты работникам по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам, а также премий из фонда заработной платы и всех видов доплат к основной заработной плате[25, с. 40].

Планирование фонда заработной платы должно обеспечить повышение заинтересованности персонала в улучшении индивидуальных результатов труда и конечных результатов деятельности предприятия. Повышение производительности труда связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимы управление этими процессами, их планирование и координирование (включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта).

**Глава 2. Эволюция развития рынка труда в РФ и ее субъектах в 1995-2006 г.г.**

2.1. Эволюция развития рынка труда в РФ в 1995-2006 г.г.

Таблица 1 - Численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 2702.3 | 2788.5 | 2202.9 | 2174.7 | 1436.3 | 1238.4 | 1402.8 | 1791.4 | 1859.7 | 2183.1 | 2070.2 | 1972.8 |
| **февраль** | 2872.9 | 2824.7 | 2211.5 | 2184.1 | 1436.2 | 1279.4 | 1465.4 | 1860.1 | 1886.2 | 2250.6 | 2127.6 |   |
| **март** | 2974.1 | 2808.5 | 2185.6 | 2141.1 | 1405.2 | 1277.2 | 1485.9 | 1857.7 | 1887.9 | 2237.5 | 2122.7 |   |
| **апрель** | 3064.4 | 2774.8 | 2153.5 | 2059.1 | 1349.9 | 1266.4 | 1497.7 | 1855.9 | 1864.3 | 2208 | 2090.3 |   |
| **май** | 2971.3 | 2650.3 | 2073.3 | 1924.4 | 1257.8 | 1215.7 | 1450.3 | 1797.9 | 1807.4 | 2106.5 | 2008.3 |   |
| **июнь** | 2866.8 | 2534.3 | 1997.4 | 1783 | 1191.5 | 1172.6 | 1404.3 | 1745.2 | 1766.9 | 2032.5 | 1935.3 |   |
| **июль** | 2817 | 2452.3 | 1979.3 | 1689.5 | 1177.8 | 1188.4 | 1418.3 | 1746.1 | 1788.2 | 2015.4 | 1929 |   |
| **август** | 2778.1 | 2382.5 | 1966.9 | 1615.5 | 1175.8 | 1207.6 | 1425 | 1743.5 | 1812.5 | 1984.4 | 1910.8 |   |
| **сентябрь** | 2724.8 | 2298.2 | 1990.5 | 1532.9 | 1158.5 | 1199.1 | 1408.1 | 1719 | 1861.2 | 1930.9 | 1857.4 |   |
| **октябрь** | 2723.9 | 2256.3 | 2065.8 | 1484.2 | 1170.1 | 1229.9 | 1427 | 1735.8 | 1953.7 | 1918.4 | 1850.6 |   |
| **ноябрь** | 2742.5 | 2242.5 | 2128.8 | 1469.8 | 1204.3 | 1291.5 | 1478.5 | 1792.5 | 2092.4 | 1979.5 | 1903.2 |   |
| **декабрь** | 2750.8 | 2202.5 | 2147.6 | 1442.7 | 1196.5 | 1311 | 1498.1 | 1821.9 | 2108.7 | 2009 |  |  |

Таблица 2 –

 Численность экономически активного населения, занятых и безработных (тысяч человек)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| **Численность экономически активного населения1)** - всего | **70740** | **72332** | **71411** | **72629** | **73198** | **73359** | **74261** |
| мужчины | 37338 | 37499 | 36905 | 37041 | 37331 | 37413 | 37873 |
| женщины | 33401 | 34833 | 34508 | 35588 | 35867 | 35946 | 36388 |
|  в том числе: |   |   |   |   |   |   |   |
| занятые в экономике - всего | 64055 | 65273 | 65124 | 66358 | 67247 | 67244 | 68719 |
| мужчины | 33726 | 33754 | 33527 | 33843 | 34296 | 34294 | 35047 |
| женщины | 30330 | 31519 | 31596 | 32515 | 32951 | 32950 | 33672 |
| безработные - всего | 6684 | 7059 | 6288 | 6270 | 5951 | 6116 | 5542 |
| мужчины | 3613 | 3745 | 3378 | 3323 | 3154 | 3073 | 2993 |
| женщины | 3072 | 3314 | 2910 | 2947 | 2797 | 3043 | 2549 |
| Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (на конец года)2) - всего  | 2327 | 1037 | 1123 | 1500 | 1639 | 1920 | 1830 |
| мужчины | 872 | 322 | 360 | 487 | 533 | 647 | 630 |
| женщины | 1455 | 715 | 763 | 1013 | 1106 | 1273 | 1200 |
| Из них безработные, которым назначено пособие по безработице - всего | 2026 | 909 | 1007 | 1293 | 1305 | 1624 | 1570 |
| мужчины | 764 | 285 | 328 | 418 | 415 | 544 | 536 |
| женщины | 1262 | 624 | 679 | 875 | 890 | 1080 | 1034 |

1) По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1995 г. - на конец октября, 2000 - 2005 гг. - на конец ноября; с 2002 г. - в итоги включены данные по Чеченской Республике: среднегодовая численность работников по сведениям организаций и численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, в среднем за год.
2) По данным Роструда.

Таблица 3

Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 1970 | 1980 | 1990 | 1995 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|   | **Тысяч человек** |
| **Всего в экономике** | **64006** | **73275** | **75325** | **66330** | **64517** | **64980** | **65574** | **65979** | **66407** | **66792** |
|  в том числе по формамсобственности: |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| государственная, муниципальная | 55051 | 66219 | 62198 | 27945 | 24371 | 24228 | 24207 | 23926 | 23582 | 22499 |
| частная | 8955 | 7056 | 9384 | 22750 | 29776 | 30986 | 32546 | 33142 | 34414 | 36178 |
| собственность общественных ирелигиозных организаций(объединений) | ... | ... | 630 | 474 | 526 | 523 | 505 | 464 | 441 | 382 |
| смешанная российская  | ... | ... | 3046 | 14736 | 8114 | 7554 | 6275 | 6134 | 5632 | 5202 |
| иностранная, совместнаяроссийская и иностранная | ... | ... | 67 | 425 | 1730 | 1689 | 2041 | 2313 | 2338 | 2531 |
|   | **В процентах к итогу** |
| **Всего в экономике** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
|  в том числе по формам собственности: |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| государственная, муниципальная | 86,0 | 90,4 | 82,6 | 42,2 | 37,8 | 37,3 | 36,9 | 36,3 | 35,5 | 33,7 |
| частная | 14,0 | 9,6 | 12,5 | 34,3 | 46,1 | 47,7 | 49,6 | 50,2 | 51,8 | 54,1 |
| собственность общественных ирелигиозных организаций(объединений) | ... | ... | 0,8 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,6 |
| смешанная российская  | ... | ... | 4,0 | 22,2 | 12,6 | 11,6 | 9,6 | 9,3 | 8,5 | 7,8 |
| иностранная, совместнаяроссийская и иностранная  | ... | ... | 0,1 | 0,6 | 2,7 | 2,6 | 3,1 | 3,5 | 3,5 | 3,8 |

1) Здесь и в табл. 5.6 данные рассчитаны на основе сведений, полученных из различных источников информации (см. методологические пояснения, стр. 167). Начиная с 1995 г. данные сформированы без учета Чеченской Республики. Данные за 1995-2003 гг. пересчитаны с учетом итогов Всероссийской переписи населения 2002 года.

Таблица 4 –

Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|   | **Тысяч человек** |
| **Всего в экономике** | **64517** | **64980** | **65574** | **65979** | **66407** | **66792** |
| из них по видам экономическойдеятельности: |   |   |   |   |   |   |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 8996 | 8509 | 8229 | 7796 | 7430 | 7381 |
| рыболовство, рыбоводство | 138 | 134 | 120 | 116 | 113 | 138 |
| добыча полезных ископаемых | 1110 | 1205 | 1163 | 1112 | 1088 | 1051 |
| обрабатывающие производства | 12297 | 12202 | 12082 | 11932 | 11787 | 11506 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 1886 | 1918 | 1890 | 1890 | 1900 | 1912 |
| строительство | 4325 | 4385 | 4458 | 4555 | 4743 | 4916 |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 8806 | 9524 | 9893 | 10462 | 10843 | 11088 |
| гостиницы и рестораны | 948 | 982 | 1076 | 1150 | 1152 | 1163 |
| транспорт и связь | 5056 | 5113 | 5115 | 5205 | 5293 | 5369 |
| финансовая деятельность | 657 | 686 | 715 | 771 | 835 | 858 |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 4490 | 4657 | 4913 | 4859 | 4825 | 4879 |
| государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение | 3098 | 3086 | 3140 | 3266 | 3447 | 3458 |
| образование | 5979 | 5954 | 6037 | 6092 | 6125 | 6039 |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг | 4408 | 4373 | 4397 | 4469 | 4488 | 4548 |
| предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 2313 | 2242 | 2329 | 2295 | 2330 | 2460 |
|   | **В процентах к итогу** |
| **Всего в экономике** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| из них по видам экономическойдеятельности: |   |   |   |   |   |   |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство | 13,9 | 13,1 | 12,5 | 11,8 | 11,2 | 11,1 |
| рыболовство, рыбоводство | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| добыча полезных ископаемых | 1,7 | 1,8 | 1,8 | 1,7 | 1,6 | 1,6 |
| обрабатывающие производства | 19,1 | 18,8 | 18,4 | 18,1 | 17,7 | 17,2 |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| строительство | 6,7 | 6,7 | 6,8 | 6,9 | 7,1 | 7,4 |
| оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 13,7 | 14,6 | 15,1 | 15,8 | 16,3 | 16,6 |
| гостиницы и рестораны | 1,5 | 1,5 | 1,6 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| транспорт и связь | 7,8 | 7,9 | 7,8 | 7,9 | 8,0 | 8,0 |
| финансовая деятельность | 1,0 | 1,1 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,3 |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг | 7,0 | 7,2 | 7,5 | 7,4 | 7,3 | 7,3 |
| государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение | 4,8 | 4,7 | 4,8 | 5,0 | 5,2 | 5,2 |
| образование | 9,3 | 9,2 | 9,2 | 9,2 | 9,2 | 9,0 |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг | 6,8 | 6,7 | 6,7 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 3,5 | 3,5 | 3,7 |

Таблица 5

Численность занятых в экономике по полу и занятиям1)(на конец ноября; тысяч человек)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | 2000 | 2004 | 2005 |
| Всего | в том числе | Всего | в том числе | Всего | в том числе |
| мужчины | женщины | мужчины | женщины | мужчины | женщины |
| **Занятые в экономике -** всего | **65273** | **33754** | **31519** | **67134** | **34177** | **32958** | **68603** | **34710** | **33893** |
| Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций, предприятий и их структурных подразделений (служб) | 2710 | 1774 | 936 | 4995 | 3094 | 1902 | 4805 | 2900 | 1905 |
| Специалисты высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук | 2850 | 1772 | 1079 | 3079 | 1962 | 1117 | 3023 | 1980 | 1043 |
| Специалисты высшего уровня квалификации в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения | 1398 | 490 | 908 | 1417 | 531 | 886 | 1415 | 499 | 916 |
| Специалисты высшего уровня квалификации в области образования | 2645 | 636 | 2009 | 2807 | 641 | 2166 | 2815 | 653 | 2162 |
| Прочие специалисты высшего уровня квалификации | 3489 | 1190 | 2300 | 4479 | 1529 | 2950 | 4656 | 1420 | 3236 |
| Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности | 2082 | 1362 | 720 | 2487 | 1831 | 655 | 2423 | 1649 | 774 |
| Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения | 2381 | 133 | 2247 | 2255 | 148 | 2107 | 2109 | 104 | 2004 |
| Специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования | 1378 | 144 | 1235 | 1424 | 97 | 1327 | 1345 | 111 | 1234 |
| Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности | 4010 | 1382 | 2628 | 3729 | 1120 | 2609 | 3824 | 1137 | 2687 |
| Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом | 1379 | 178 | 1201 | 1276 | 93 | 1182 | 1423 | 130 | 1293 |
| Работники сферы обслуживания | 749 | 94 | 655 | 723 | 79 | 644 | 772 | 95 | 677 |
| Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности | 3216 | 1355 | 1862 | 4103 | 1694 | 2408 | 4282 | 1738 | 2545 |
| Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды | 4185 | 834 | 3351 | 4964 | 970 | 3994 | 4954 | 883 | 4070 |
| Рабочие жилищно-коммунального хозяйства | 526 | 396 | 130 | 279 | 172 | 107 | 287 | 196 | 90 |
| Рабочие кино -, телестудий и родственных профессий, рабочие, занятые на рекламно-оформительских и реставрационных работах | 40 | 25 | 15 | 35 | 28 | 7 | 30 | 26 | 4 |
| Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьевого хозяйств, рыбоводства и рыболовства | 3599 | 1698 | 1901 | 2399 | 1202 | 1197 | 3237 | 1557 | 1680 |
| Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах | 3527 | 3076 | 451 | 2980 | 2537 | 443 | 3294 | 2845 | 448 |
| Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности | 4202 | 3610 | 592 | 4356 | 3880 | 476 | 4567 | 4094 | 473 |
| Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и других видов производств в художественной промышленности, рабочие полиграфического производства | 157 | 78 | 79 | 243 | 139 | 104 | 181 | 101 | 80 |
| Профессии рабочих транспорта и связи | 1276 | 899 | 377 | 830 | 528 | 302 | 964 | 639 | 324 |
| Другие квалифицированные рабочие, занятые в промышленности, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр | 1724 | 521 | 1203 | 1913 | 654 | 1258 | 1961 | 694 | 1267 |
| Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок | 1204 | 759 | 446 | 1163 | 750 | 413 | 1179 | 777 | 403 |
| Операторы, аппаратчики и машинисты промышленного оборудования и сборщики изделий | 984 | 540 | 444 | 843 | 363 | 480 | 832 | 388 | 444 |
| Водители и машинисты подвижного оборудования | 6833 | 6559 | 274 | 6744 | 6506 | 238 | 6664 | 6397 | 267 |
| Неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности | 461 | 211 | 250 | 318 | 108 | 211 | 719 | 492 | 227 |
| Неквалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства | 1203 | 766 | 437 | 687 | 434 | 252 | 623 | 432 | 191 |
| Неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр | 1145 | 743 | 402 | 746 | 359 | 387 | 638 | 372 | 266 |
| Профессии неквалифицированных рабочих, общие для всех отраслей экономики | 5918 | 2530 | 3388 | 5860 | 2725 | 3134 | 5581 | 2402 | 3180 |

1) По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости (без Чеченской Республики). Данные приведены по основной или единственной работе. Перечень группировок занятий приведен в соответствии с Общероссийским классификатором занятий.

Таблица 6

Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам (в процентах к итогу)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | Занятыев экономике - всего | в том числе в возрасте, лет | Средний возрастзанятых в экономике,лет |
| до 20 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-72 |
| Всего |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1995 | 100 | 3,0 | 10,3 | 11,3 | 15,1 | 16,5 | 15,3 | 11,4 | 7,1 | 6,9 | 3,0 | 38,2 |
| 2000 | 100 | 2,4 | 9,6 | 12,1 | 11,7 | 15,1 | 15,9 | 14,2 | 9,9 | 4,4 | 4,7 | 39,1 |
| 2001 | 100 | 2,1 | 9,7 | 12,5 | 11,7 | 14,4 | 16,0 | 14,4 | 11,1 | 3,8 | 4,2 | 39,1 |
| 2002 | 100 | 2,2 | 9,6 | 12,7 | 11,8 | 13,5 | 15,9 | 14,4 | 11,5 | 4,1 | 4,4 | 39,2 |
| 2003 | 100 | 2,0 | 9,5 | 12,7 | 12,1 | 12,6 | 15,8 | 14,5 | 11,8 | 4,7 | 4,3 | 39,4 |
| 2004 | 100 | 1,9 | 9,5 | 12,9 | 12,4 | 12,0 | 15,3 | 14,7 | 11,9 | 5,5 | 3,8 | 39,5 |
| 2005 | 100 | 1,9 | 9,7 | 12,9 | 12,4 | 11,7 | 14,5 | 14,5 | 12,1 | 6,7 | 3,6 | 39,6 |
| Мужчины |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1995 | 100 | 3,4 | 10,7 | 11,6 | 15,1 | 15,9 | 14,3 | 10,6 | 6,7 | 8,5 | 3,2 | 38,2 |
| 2000 | 100 | 2,8 | 10,2 | 12,6 | 11,9 | 14,9 | 15,0 | 13,3 | 9,4 | 5,0 | 5,1 | 38,9 |
| 2001 | 100 | 2,4 | 10,4 | 13,1 | 12,1 | 14,2 | 15,2 | 13,4 | 10,4 | 4,3 | 4,5 | 38,8 |
| 2002 | 100 | 2,6 | 10,3 | 13,2 | 12,0 | 13,3 | 15,3 | 13,6 | 10,6 | 4,3 | 4,8 | 38,9 |
| 2003 | 100 | 2,3 | 10,1 | 13,2 | 12,4 | 12,5 | 15,2 | 13,6 | 11,2 | 5,1 | 4,4 | 39,1 |
| 2004 | 100 | 2,3 | 10,2 | 13,5 | 12,8 | 11,8 | 14,6 | 13,8 | 11,1 | 6,0 | 4,0 | 39,1 |
| 2005 | 100 | 2,5 | 10,3 | 13,6 | 12,7 | 11,7 | 13,9 | 13,6 | 11,2 | 6,8 | 3,8 | 39,1 |
| Женщины |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 1995 | 100 | 2,6 | 9,8 | 11,1 | 15,2 | 17,1 | 16,4 | 12,4 | 7,6 | 5,2 | 2,7 | 38,2 |
| 2000 | 100 | 2,1 | 8,9 | 11,6 | 11,6 | 15,3 | 16,8 | 15,2 | 10,6 | 3,7 | 4,2 | 39,3 |
| 2001 | 100 | 1,7 | 9,0 | 11,9 | 11,3 | 14,6 | 17,0 | 15,5 | 11,8 | 3,3 | 3,9 | 39,5 |
| 2002 | 100 | 1,9 | 8,9 | 12,1 | 11,5 | 13,6 | 16,5 | 15,2 | 12,3 | 3,8 | 4,1 | 39,6 |
| 2003 | 100 | 1,7 | 8,8 | 12,2 | 11,7 | 12,7 | 16,4 | 15,4 | 12,5 | 4,3 | 4,2 | 39,8 |
| 2004 | 100 | 1,5 | 8,7 | 12,4 | 12,0 | 12,2 | 15,9 | 15,8 | 12,9 | 5,1 | 3,6 | 39,9 |
| 2005 | 100 | 1,4 | 9,1 | 12,2 | 12,1 | 11,7 | 15,1 | 15,4 | 13,0 | 6,6 | 3,4 | 40,0 |

1) Здесь и в табл. 5.11, 5.12, 5.15 - 5.20 данные приведены по материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости (без Чеченской Республики): 1995 г. - на конец октября, 2000-2005 гг. - на конец ноября.

Анализ ситуации в сфере занятости в Российской Федерации в предшествующие годы показывает, что способность складывающегося рынка труда к саморегулированию все еще незначительна, поэтому остается необходимость в использовании элементов государственного регулирования, которое предусматривается организовать в ходе реализации Программы.

Главным направлением государственной политики в социально-трудовой сфере является формирование эффективной системы создания и сохранения рабочих мест, сохранения кадрового потенциала в сочетании с опережающими мерами по предотвращению роста безработицы.

Целями Программы являются повышение уровня и изменение структуры занятости населения Российской Федерации на основе создания экономически эффективных рабочих мест в перспективных отраслях экономики.

Основными задачами Программы являются:

- обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест, развития кадрового потенциала в различных отраслях экономики и регионах Российской Федерации;

 - регулирование складывающегося национального рынка труда и повышение конкурентоспособности отечественной рабочей силы;

- формирование эффективной структуры занятости населения; повышение качества создаваемых рабочих мест;

- развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы;

- создание благоприятных условий для повышения уровня жизни за счет стимулирования трудовой активности населения, усиления роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения;

 - предотвращение роста неполной занятости и массовой безработицы; развитие системы общественных работ.

Реализуемая политика занятости становится активной тогда, когда средства Государственного фонда занятости населения используются в полной мере, а в структуре расходов преобладают финансирование затрат на сохранение рабочих мест и создание дополнительных, предоставление субсидий для организаций собственного дела, покрытие затрат на профессиональное обучение и переподготовку.

 Известно, что до сих пор еще существует увольнение работников по собственному желанию, а не вследствие сокращения потребности предприятий в рабочей силе. В то же время процесс перемещения рабочей силы из «легального» сектора экономики в «теневой» (даже при тенденции к его замедлению) в целом имеет отрицательный характер, хотя и неоднозначен по последствиям. С одной стороны, он позволяет сохранить или даже увеличить доход работника, смягчить социальные последствиятех 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, снижается собираемость налогов и т.д. На сегодняшний день главной проблемой занятости остается не
безработица, а неэффективное использование трудоустроенной рабочей
силы, в первую очередь находящейся в вынужденном простое. В связи с этим значительную часть населения беспокоит угроза потери работы.
В настоящее время ситуация на рынке труда приобретает новые черты.
Во-первых, многолетняя скрытая безработица, которой сопутствует ею же
обусловленный дефицит рабочей силы, продолжается. Падение
производства, с одной стороны, и низкая эффективность организации
производства и труда с другой, увеличивают масштабы недоиспользования работников.

Во-вторых, возникли существенные сбои в воспроизводстве
профессионально-квалификационной структуры занятых. Не восполняется
естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим
профессионально-квалификационным группам. Тем самым ставится под
угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства, прежде всего
машиностроения. В целом масштабы и уровень профессиональной
подготовки рабочих массовых профессий не соответствует перспективным
требованиям. Перераспределение занятых по отраслям (прежде всего
возрастание удельного веса непроизводственной сферы), в целом
необходимое и прогрессивное, не только превышает нынешние возможности народного хозяйства, но и нередко осуществляется нерационально (непомерно высокая доля охранных структур, нехватка учителей и медицинских работников).

В целом основные характеристики занятости (ее структура, динамика и т.д.) в большей мере свидетельствуют о сохранении прежней неудовлетворительной ситуации с использованием рабочей силы, чем о ее рыночных преобразованиях.

2.2. Эволюция развития рынка труда в ПФО в 1995-2006 г.г.

Таблица 7 –

Численность граждан, имеющих статус безработных, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 592.5 | 612.1 | 501.7 | 451.1 | 275.2 | 227.8 | 238 | 267.5 | 231.1 | 292.9 | 261.6 | 226.8 |
| **февраль** | 631.8 | 619.1 | 500.7 | 452.2 | 276.3 | 237.3 | 249.8 | 275.9 | 233.8 | 310.8 | 275.5 |   |
| **март** | 658.7 | 616.8 | 487.4 | 439.4 | 268.8 | 238.2 | 250 | 272.2 | 229.1 | 310.5 | 272.6 |   |
| **апрель** | 682.7 | 611.7 | 478 | 420.9 | 253.8 | 231.5 | 247.9 | 265.9 | 224 | 300.9 | 262.9 |   |
| **май** | 665.5 | 584.7 | 453.1 | 388.7 | 231.3 | 214.7 | 236.4 | 249.3 | 210.7 | 274.8 | 244.6 |   |
| **июнь** | 643.4 | 560.5 | 428.9 | 356.2 | 215 | 203.1 | 228.6 | 235.9 | 202.7 | 259.3 | 230.5 |   |
| **июль** | 631 | 543 | 421.9 | 333.3 | 209.6 | 202.6 | 229.8 | 233.1 | 205.6 | 253.8 | 227.1 |   |
| **август** | 621.5 | 528.5 | 417.4 | 316.1 | 207.5 | 204.2 | 231.3 | 230 | 209.1 | 244.8 | 221.3 |   |
| **сентябрь** | 604.2 | 510.2 | 417.4 | 336.4 | 202.5 | 200.5 | 228.2 | 221.7 | 219.1 | 236.7 | 212.5 |   |
| **октябрь** | 598.1 | 503.3 | 416.2 | 285.4 | 202.7 | 201.7 | 230.4 | 219.4 | 248.4 | 234.6 | 208.5 |   |
| **ноябрь** | 603.5 | 504.8 | 443.1 | 279.7 | 210.3 | 212.7 | 242.9 | 223 | 280.5 | 243.2 | 216.5 |   |
| **декабрь** | 613.4 | 510.2 | 454 | 279.6 | 219.9 | 223.9 | 256.4 | 230.5 | 285.3 | 257.4 | 226.1 |   |

Таблица 8

Численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 643.6 | 655.8 | 551.6 | 490.9 | 311 | 263.9 | 273.1 | 302.8 | 258.1 | 327 | 291 | 257.5 |
| **февраль** | 687 | 662.3 | 538.3 | 489.6 | 312 | 272.4 | 282.3 | 308.6 | 260.5 | 341.6 | 302.8 |   |
| **март** | 711.1 | 658.1 | 524.3 | 475 | 302 | 270.2 | 281.7 | 305 | 256.8 | 342.6 | 300.5 |   |
| **апрель** | 733.9 | 651.5 | 511.5 | 455.5 | 285.8 | 264.2 | 278.7 | 296.9 | 250.8 | 331.1 | 289.7 |   |
| **май** | 714.2 | 621.6 | 485.4 | 420.9 | 261.5 | 246.4 | 267.8 | 280.1 | 236.3 | 303.7 | 270.7 |   |
| **июнь** | 687.2 | 598.2 | 460.8 | 388.3 | 244.4 | 234.3 | 257.5 | 266.9 | 229.3 | 286.6 | 254.2 |   |
| **июль** | 676.2 | 581.4 | 455 | 366.8 | 240.2 | 236.6 | 262.5 | 266.1 | 234.6 | 283 | 253.2 |   |
| **август** | 666.5 | 568.6 | 452.6 | 351.2 | 239.7 | 242 | 262.5 | 260 | 239.9 | 274.3 | 247.4 |   |
| **сентябрь** | 646.9 | 551.5 | 456.4 | 375.4 | 235.6 | 235.5 | 261.3 | 252.1 | 251.3 | 267.2 | 238.6 |   |
| **октябрь** | 643.7 | 554.3 | 453.8 | 321.8 | 238.8 | 237.9 | 266 | 251.7 | 284.2 | 267.2 | 237.4 |   |
| **ноябрь** | 649.9 | 556.6 | 484.8 | 318 | 247.3 | 250 | 279.2 | 252.5 | 317.9 | 275.8 | 243.9 |   |
| **декабрь** | 649.4 | 547.3 | 487.2 | 308.3 | 245.7 | 251.6 | 282.9 | 250.7 | 304.4 | 276.4 | 243.8 |   |

Таблица 9

Численность безработных, которым назначено пособие по безработице, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 517.1 | 549.6 | 451.3 | 413.8 | 242.7 | 203.9 | 216 | 242.3 | 202.5 | 267.2 | 235.3 | 200.2 |
| **февраль** | 551.8 | 557.2 | 451.4 | 415.1 | 243.7 | 213.4 | 227.5 | 248.6 | 209.5 | 284.4 | 248.5 |   |
| **март** | 580.3 | 552.3 | 440.1 | 405.5 | 238.8 | 214.7 | 228.2 | 246.9 | 206.8 | 283.3 | 247.2 |   |
| **апрель** | 605.7 | 548.4 | 414.2 | 388.5 | 223.2 | 207.8 | 224.7 | 240.4 | 200.6 | 270.4 | 236.3 |   |
| **май** | 597.1 | 519.2 | 409.6 | 357 | 203.8 | 192.5 | 212.3 | 224.9 | 187.4 | 242.5 | 217.3 |   |
| **июнь** | 586.7 | 497.2 | 387.7 | 323.9 | 188.8 | 181 | 203.8 | 210.4 | 180.2 | 228.1 | 204.4 |   |
| **июль** | 582.3 | 484 | 382.3 | 300.3 | 183.8 | 181.1 | 203.7 | 207.4 | 183.5 | 222.5 | 202.8 |   |
| **август** | 571.6 | 469.1 | 375.7 | 281.3 | 182.3 | 183 | 205.3 | 204.3 | 186.7 | 212.3 | 196.2 |   |
| **сентябрь** | 555.1 | 453.6 | 380.6 | 295.1 | 178.3 | 180.8 | 202.8 | 195.9 | 196.5 | 206.4 | 187.6 |   |
| **октябрь** | 545.7 | 449 | 383.8 | 251.1 | 179.1 | 183.2 | 205.8 | 194.9 | 223.7 | 206 | 185.2 |   |
| **ноябрь** | 549.2 | 450.8 | 406.5 | 246.6 | 186.9 | 194.2 | 218.3 | 198.1 | 255.4 | 217.9 | 195.1 |   |
| **декабрь** | 556.3 | 458.2 | 416.9 | 246.6 | 196.2 | 205.5 | 233.2 | 204.8 | 260.5 | 234.1 | 206.5 |   |

Таблица 10

Потребность предприятий в работниках, заявленная в службы занятости, человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 46607 | 44442 | 60433 | 55256 | 98917 | 126624 | 149392 | 134350 | 132855 | 112935 | 126033 | 146877 |
| **февраль** | 40273 | 46459 | 61854 | 60650 | 99906 | 131932 | 146916 | 142830 | 133217 | 115437 | 130532 |   |
| **март** | 46118 | 44996 | 68371 | 65640 | 109834 | 140001 | 153442 | 145766 | 135935 | 123284 | 140848 |   |
| **апрель** | 50532 | 72593 | 75673 | 81651 | 129258 | 163158 | 168039 | 165686 | 158798 | 144766 | 161840 |   |
| **май** | 54003 | 63233 | 81150 | 91472 | 144094 | 190839 | 179449 | 179589 | 176029 | 171485 | 185875 |   |
| **июнь** | 58738 | 66753 | 86813 | 105510 | 154588 | 202638 | 192708 | 186112 | 183454 | 177401 | 199911 |   |
| **июль** | 57590 | 77670 | 81680 | 115136 | 161611 | 200131 | 189773 | 188351 | 180346 | 176044 | 194755 |   |
| **август** | 61326 | 67882 | 78337 | 115186 | 167262 | 208634 | 191661 | 189801 | 179587 | 182519 | 202187 |   |
| **сентябрь** | 57358 | 74210 | 71928 | 114021 | 165023 | 204613 | 188857 | 186441 | 171666 | 173247 | 196907 |   |
| **октябрь** | 91561 | 70231 | 64281 | 111890 | 155085 | 194709 | 174905 | 169244 | 154974 | 166048 | 191522 |   |
| **ноябрь** | 46473 | 62574 | 59247 | 103636 | 143954 | 170054 | 158543 | 148982 | 142593 | 145140 | 173689 |   |
| **декабрь** | 48091 | 63048 | 57682 | 96059 | 125945 | 153446 | 137428 | 130442 | 122635 | 130163 | 146454 |  |

2.3. Эволюция развития рынка труда в Ульяновской области в 1995-2006 г.г.

По оценке на 1 января 2006 года численность постоянного населения Ульяновской области составила 1335,9 тыс. человек, уменьшившись по сравнению с 1991 годом на 85,4 тыс. человек.

При сохранении существующих темпов убыли населения (в 2005 году численность населения сократилась на 14,8 тыс. человек или на 1,1%), численность постоянного населения к 2008 году составит 1306,3 тыс. человек, к 2010 году – 1276,7 тыс. человек

Естественная убыль населения в 2005 году составила 11,2 тыс. человек, увеличившись по сравнению с 2004 годом на 7,5%. В абсолютных цифрах область эти потери примерно равны численности населения небольшого района Ульяновской области, такого как Базарносызганский район. В 2005 году коэффициент естественной убыли в расчете на 1000 человек населения составил -8,3. По данному показателю среди регионов ПФО Ульяновская область находится на десятом месте. Естественная убыль населения в Ульяновской области была впервые отмечена в 1992 года, когда коэффициент естественной убыли в расчете на 1000 человек населения составил -0,5 (в среднем по Российской Федерации в 1992 году естественная убыль составила -1,5). До 1997 года демографическая ситуация в области оставалась более благоприятной, чем в целом по России: естественная убыль населения в Ульяновской области оставалась ниже, чем в среднем по Российской Федерации, однако в последующие годы показатели естественной убыли населения Ульяновской области стал выше, чем в целом по России. Максимальное значение естественной убыли зафиксировано в области в 2003 год: коэффициент естественной убыли в расчете на 1000 человек населения составил -8,4 (в то же время в целом по Российской Федерации данный показатель составил – 7,6). В 2005 году естественная убыль населения имела место на фоне крайне низкой рождаемости, которая проявила тенденцию к дальнейшему сокращению. В 2005 году зарегистрировано 11569 рождений, снижение рождаемости в 2005 году по сравнению с предыдущим годом составило 5,9%. Коэффициент рождаемости в расчете на 1000 населения составил 8,6. Эта цифра 2 раза меньше показателя сравнительно благополучного 1990 года (рождаемость составляла 20,0 тысяч человек, а коэффициент на 1000 населения – 14,1). По коэффициенту рождаемости среди регионов ПФО Ульяновская область делит предпоследнее место с Республикой Мордовия, хуже обстоят дела только в Пензенской области, где данный коэффициент составляет 8,4. Коэффициент рождаемости в области на 22,5% ниже, чем в наиболее благополучной среди регионов ПФО в данном плане Удмуртской Республики. В среднем по ПФО коэффициент рождаемости составил 9,9, по РФ – 10,2.

На фоне крайне низкой рождаемости даже менее остро стоит проблема высокой смертности. Показатель зарегистрированных смертей по сравнению с предыдущим годом увеличился на 0,3% и составил 22787 смертей (в сравнительно благополучном 1990 году число умерших составляло 15,9 тысяч человек). В целом по области смертность превысила рождаемость в 1,96 раза. Коэффициент смертности на 1000 населения в 2005 году составил 16,9. По значению коэффициента смертности на 1000 населения среди регионов ПФО Ульяновская область делит седьмое место с Республикой Марий Эл и Саратовской областью. Коэффициент смертности в области на 23,5% выше, чем в наиболее благополучном в данном плане Татарстане (13,6), и в то же время на 17,9 ниже наихудшего показателя среди регионов ПФО (Нижегородской области – 19,8).

Отрицательное сальдо миграции наблюдается, начиная с 2001 года, когда миграционная убыль составила -3006 человек. Миграционная убыль населения по итогам 2005 года составила -3628 человек. Ульяновская область теряет население, прежде всего при обмене с другими территориями Российской Федерации, убыль населения области на данном направлении составляет -4083 человек. Число прибывших в Ульяновскую область из других субъектов РФ составляет 6179 человек, что не покрывает количество выбывших в другие субъекты РФ – 10262 человек. Необходимо отметить, что по сравнению с 2004 годом уменьшилось количество прибывших в Ульяновскую область из других субъектов РФ – на 1075 человек. Однако положительной тенденцией в миграционном обмене с другими субъектами РФ является сокращение числа выбывших их Ульяновской области – на 464 человека. Положительное сальдо миграции фиксируется по направлению международной миграции (455 человек), по сравнению с 2004 годом сальдо миграции по международному направлению увеличилось на 386 человек. Положительное сальдо по направлению международной миграции имеет место благодаря миграционному приросту при обмене со странами СНГ и Балтии (612 человек). При обмене с другими зарубежными странами имеет место отрицательное сальдо (-157 человек). Необходимо также отметить увеличение числа прибывших из стран СНГ и Балтии по сравнению с 2004 годом – на 273 человека, сокращение числа выбывших в страны СНГ и Балтии – на 44 человека. Также по сравнению с 2004 годом сократилось количество выбывших в другие зарубежные страны – на 69 человек.

По итогам 1 квартала 2006 года в области зарегистрировано 2836 рождений, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года рождаемость сократилась на 1,3%.

По итогам 1 квартала 2006 года в области зарегистрировано 5907 случаев смерти, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года смертность сократилась на 4,2%.

В целом по области за 1 квартал 2006 года смертность превысила рождаемость в 2,08 раза (за 1 квартал 2005 – в 2,15). В разрезе муниципальных образований в районах области смертность превысила рождаемость в 4 и более раз: в Барышском районе – в 5,36 раза (44 рождения при 236 смертях), в Базарносызганском районе – в 4,39 раза (18 рождений при 79 смертях), Павловском – в 4,22 раза (23 рождений при 97 смертях), Тереньгульском районе – в 4,28 раза (32 рождений при 137 смертях), Сурском районе – в 4,21 раза (33 рождений при 139 смертях), Радищевском районе – в 4,00 раза (19 рождений при 76 смертях).

За 1 квартал 2006 года в области зарегистрировано 1542 брака и 1400 случаев развода, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года количество браков сократилось на 10,9%, количество разводов увеличилось на 9,9%.

Таблица 11 - Численность незанятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в службах занятости, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 25.5 | 22.9 | 17 | 17.7 | 12.3 | 11.3 | 14.3 | 17.4 | 17 | 26.3 | 22.7 | 17.5 |
| **февраль** | 27.7 | 23 | 17.4 | 18 | 12.6 | 12.2 | 14.8 | 18 | 17.2 | 28.1 | 23.8 |   |
| **март** | 28.8 | 22.4 | 16.9 | 17.5 | 12.5 | 12.1 | 15 | 18.1 | 17.1 | 28 | 23.1 |   |
| **апрель** | 29.3 | 21.7 | 16.3 | 16.6 | 11.8 | 12.2 | 14.9 | 18 | 16.8 | 27.5 | 21.7 |   |
| **май** | 28 | 20.2 | 15 | 15.1 | 11 | 11.9 | 14.4 | 17.4 | 16.2 | 25.2 | 20.2 |   |
| **июнь** | 25.8 | 19.2 | 14.1 | 13.5 | 10.2 | 11.6 | 13.9 | 16.7 | 15.4 | 23.2 | 18.4 |   |
| **июль** | 23.9 | 18.4 | 14 | 12.5 | 10 | 11.9 | 14.2 | 16.8 | 15.3 | 22.5 | 17.8 |   |
| **август** | 23.2 | 17.9 | 14.4 | 11.7 | 10.4 | 12.1 | 14.2 | 16.7 | 15.2 | 21.1 | 16.8 |   |
| **сентябрь** | 22.7 | 17.8 | 14.8 | 16.8 | 10.6 | 12.3 | 14.6 | 16.4 | 15.1 | 20.5 | 15.8 |   |
| **октябрь** | 22.5 | 17.6 | 66.9 | 10.9 | 10.9 | 12.6 | 14.9 | 16.2 | 17.3 | 20.5 | 15.5 |   |
| **ноябрь** | 22.6 | 17.3 | 16.8 | 11.6 | 11.3 | 13 | 15.9 | 16.5 | 22.1 | 21.7 | 16.5 |   |
| **декабрь** | 23 | 16.7 | 17.4 | 11.9 | 10.8 | 13.3 | 16.6 | 16.7 | 25.2 | 22.3 | 17 |  |

Таблица 12

Численность граждан, имеющих статус безработных, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 24.3 | 20.9 | 15 | 15.7 | 10.7 | 10.2 | 13 | 16 | 15.5 | 24.3 | 20.7 | 16 |
| **февраль** | 26.3 | 20.8 | 15.7 | 16.3 | 11.3 | 11 | 13.7 | 16.8 | 15.9 | 26.5 | 22.6 |   |
| **март** | 27.5 | 20.1 | 15.3 | 15.8 | 11.1 | 11.1 | 13.7 | 16.7 | 15.6 | 26.5 | 21.5 |   |
| **апрель** | 28.2 | 19.5 | 14.8 | 15.1 | 10.5 | 11 | 13.5 | 16.7 | 15.5 | 26.1 | 20.4 |   |
| **май** | 27 | 17.9 | 13.6 | 13.8 | 9.7 | 10.7 | 13.2 | 16.2 | 14.8 | 23.5 | 18.8 |   |
| **июнь** | 24.7 | 16.6 | 12.8 | 12.3 | 9.1 | 10.6 | 12.7 | 15.5 | 14.1 | 22.1 | 17.2 |   |
| **июль** | 22.9 | 15.6 | 12.8 | 11.2 | 8.8 | 10.8 | 12.9 | 15.5 | 14 | 21.3 | 16.6 |   |
| **август** | 22 | 14.9 | 12.9 | 10.4 | 8.8 | 11.1 | 13.2 | 15.4 | 13.9 | 20 | 15.8 |   |
| **сентябрь** | 21.4 | 14.6 | 13.3 | 15.7 | 8.9 | 11.1 | 13.3 | 15 | 13.7 | 19.2 | 14.8 |   |
| **октябрь** | 21.1 | 14.4 | 62.9 | 9.5 | 9.1 | 11.3 | 13.6 | 14.9 | 15.2 | 18.9 | 14.1 |   |
| **ноябрь** | 21 | 14.6 | 14.8 | 10 | 9.5 | 11.8 | 14.4 | 15 | 19.3 | 20.2 | 15.1 |   |
| **декабрь** | 21.2 | 15 | 15.7 | 10.7 | 10.1 | 12.6 | 15.5 | 15.6 | 24 | 21.1 | 16.1 |   |

Таблица 14

Численность безработных, которым назначено пособие по безработице, тысяча человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 22.6 | 20.1 | 14.4 | 15.2 | 9.8 | 9.3 | 11.7 | 14.5 | 14 | 22.8 | 19.7 | 15.1 |
| **февраль** | 24.3 | 20 | 15.1 | 15.7 | 10.2 | 10 | 12.4 | 15.4 | 14.8 | 25 | 21.5 |   |
| **март** | 25.4 | 19.3 | 14.7 | 15.3 | 10 | 10.1 | 12.4 | 15.3 | 14.6 | 25.2 | 20.4 |   |
| **апрель** | 26 | 18.7 | 14.2 | 14.6 | 9.4 | 9.8 | 12.1 | 15.2 | 14.3 | 24.2 | 19.2 |   |
| **май** | 25.1 | 17.2 | 13.1 | 13.1 | 8.7 | 9.5 | 11.8 | 14.7 | 13.5 | 20.9 | 17.4 |   |
| **июнь** | 23.4 | 16.2 | 12.3 | 11.4 | 8 | 9.4 | 11.3 | 13.8 | 13 | 19.9 | 16 |   |
| **июль** | 21.7 | 14.9 | 12.3 | 10.2 | 7.9 | 9.6 | 11.4 | 13.8 | 13 | 19.4 | 15.5 |   |
| **август** | 20.8 | 14.3 | 12.4 | 9.5 | 7.9 | 9.9 | 11.6 | 13.6 | 12.9 | 18.4 | 14.6 |   |
| **сентябрь** | 20.3 | 13.9 | 12.8 | 14.7 | 8 | 9.9 | 11.7 | 13.2 | 12.7 | 17.7 | 13.7 |   |
| **октябрь** | 20 | 13.8 | 57.4 | 8.7 | 8.1 | 10.1 | 12 | 13.1 | 14 | 17.4 | 13.1 |   |
| **ноябрь** | 20 | 14 | 14.3 | 9.1 | 8.5 | 10.7 | 12.8 | 13.1 | 18.1 | 18.9 | 14.1 |   |
| **декабрь** | 20.3 | 14.4 | 15.1 | 9.7 | 9.1 | 11.3 | 14 | 13.8 | 22.5 | 20.1 | 15.2 |   |

Таблица 15 - Потребность предприятий в работниках, заявленная в службы занятости, человек

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **2002** | **2003** | **2004** | **2005** | **2006** | **2007** |
| **январь** | 1550 | 2170 | 2126 | 1380 | 2074 | 1758 | 2073 | 2653 | 3961 | 3079 | 3919 | 4335 |
| **февраль** | 1335 | 2879 | 2059 | 1709 | 2552 | 2061 | 2051 | 2891 | 4408 | 4182 | 4356 |   |
| **март** | 1919 | 2853 | 2502 | 1887 | 2762 | 2007 | 2669 | 3983 | 4841 | 5190 | 5421 |   |
| **апрель** | 2217 | 3291 | 2607 | 1828 | 3305 | 2388 | 2725 | 4931 | 6083 | 6652 | 6403 |   |
| **май** | 3017 | 3316 | 2693 | 2171 | 3263 | 3685 | 2866 | 5196 | 6419 | 6649 | 6852 |   |
| **июнь** | 2082 | 2783 | 2098 | 2234 | 3336 | 2663 | 2877 | 6669 | 6397 | 6717 | 7652 |   |
| **июль** | 2037 | 2478 | 2044 | 2612 | 3021 | 2774 | 2849 | 6679 | 6329 | 6128 | 7658 |   |
| **август** | 1672 | 2067 | 2011 | 2633 | 3098 | 2753 | 2645 | 6231 | 6547 | 6867 | 7651 |   |
| **сентябрь** | 2762 | 2340 | 1675 | 2455 | 2886 | 2617 | 3436 | 6568 | 6400 | 6982 | 7998 |   |
| **октябрь** | 1982 | 1952 | 1480 | 2358 | 2754 | 3044 | 3734 | 5184 | 5860 | 5927 | 7316 |   |
| **ноябрь** | 1975 | 1480 | 1542 | 2450 | 2498 | 2725 | 3311 | 4748 | 5476 | 5625 | 6721 |   |
| **декабрь** | 2582 | 2401 | 1591 | 2479 | 1868 | 2422 | 2665 | 4514 | 3754 | 3823 | 4117 |  |

**Глава 3. Формирование региональной государственной политики содействия занятости и оценка ее эффективности**

3.1. Разработка и утверждение федеральных, региональных и муниципальных программ содействия занятости

Управление по труду Ульяновской области (далее – Управление по труду) является исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, осуществляющим государственную политику в социально-трудовой сфере на территории области, и подчиняется первому заместителю Председателя Правительства – Министру трудовых ресурсов и социального развития Ульяновской области.

Управление по труду в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными законами, федеральными конституционными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Уставом и законами Ульяновской области, нормативными правовыми актами Губернатора области и Правительства Ульяновской области, настоящим Положением.

Управление по труду является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчётный счёт в банке, печать с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием, а также соответствующие печати и штампы. Имущество Управления по труду является государственной собственностью области и закрепляется за ним на праве оперативного управления. Управление по труду может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Местонахождение Управления по труду: 432011, г. Ульяновск, ул. Карла Маркса, дом №13.

Основными задачами Управления по труду являются:

1. Осуществление мер по практической реализации государственной политики в социально-трудовой сфере.

2. Оценка основных показателей социального развития и обеспечения социальной безопасности в регионе, включая уровень жизни населения, уровень реальных доходов населения, развитие народонаселения.

3. Разработка и осуществление мер по повышению мотивации труда и экономической активности предприятий и населения.

4. Подготовка предложений и реализация мер по стабилизации и повышению уровня жизни и реальных доходов населения в регионе.

5. Обеспечение системы социального партнёрства на региональном уровне, устанавливающей основы регулирования отношений в сфере труда в Ульяновской области. Организация работы по развитию коллективно-договорного регулирования в трудовых отношениях, заключение, контроль и регистрация соглашений и коллективных договоров.

6. Организация работы по государственному управлению охраной труда, осуществление государственной экспертизы условий труда.

7. Реализация мер по формированию, перераспределению и рациональному использованию трудовых ресурсов, развитию народонаселения и кадрового потенциала.

8. Защита трудовых прав граждан, обеспечение государственных гарантий, предусмотренных действующим законодательством по социально-трудовым вопросам.

В соответствии с возложенными на него задачами Управление по труду осуществляет следующие функции:

1. В области обеспечения социальной политики:

- вырабатывает предложения по основным направлениям социальной политики, развитию социально-трудовой сферы, обеспечивает проведение мониторинга уровня жизни, доходов, условий, охраны труда и готовит по этим вопросам аналитический материал Губернатору области и Председателю Правительства области;

- разрабатывает прогнозы развития социально-трудовой сферы;

- вносит Губернатору области и в Правительство области проекты законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, входящим в компетенцию Управления по труду, а также замечания и предложения по проектам федеральных законов и иных нормативных правовых актов;

- участвует в подготовке предложений по вопросам государственной службы;

- доводит до организаций области правовые нормативные и иные акты по социально-трудовым вопросам;

- разрабатывает областные целевые программы в сфере государственного регулирования трудовых отношений, направленные на повышение мотивации, развитие персонала, улучшение условий труда, и осуществляет меры по их реализации;

- представляет в Правительство области достоверную и своевременную информацию о состоянии социально-трудовой сферы в области

- рассматривает предложения и заявления граждан, ведёт их приём по вопросам, отнесённым к компетенции Управления по труду, и принимает соответствующие решения.

2. В области оплаты, организации и нормирования труда:

- готовит проекты законов и иных нормативных правовых актов по тарифному регулированию оплаты труда в организациях области всех форм собственности на основе социального партнёрства;

- готовит совместно с соответствующими исполнительными органами государственной власти области предложения по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетных организаций, осуществляет контроль за применением Единой тарифной сетки;

- осуществляет контроль за обеспечением государственных гарантий по оплате труда (минимальный размер оплаты труда, гарантии по оплате труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки, минимальные размеры компенсационных доплат, установленных государством, гарантии, предусмотренные тарифными соглашениями);

- проводит работу по совершенствованию организации нормирования труда, обеспечению организаций информацией о централизованно разработанных нормативах по труду и содействует их применению организациями всех форм собственности.

3. В области уровня жизни и доходов населения:

- готовит проекты законов и иных нормативных правовых актов по расчёту прожиточного минимума;

- осуществляет разработку по единой методологии потребительской корзины, рассчитывает и анализирует бюджет прожиточного минимума различных социально-демографических групп населения, издаёт информационный бюллетень о прожиточном минимуме в Ульяновской области;

- разрабатывает меры по повышению уровня жизни населения, в том числе за счёт повышения государственных социальных гарантий из местных источников финансирования;

- проводит ежегодный мониторинг уровня жизни населения в муниципальных образованиях области, по результатам мониторинга издаёт информационный бюллетень;

- принимает участие в пределах своей компетенции в разработке социальных нормативов и стандартов;

- обеспечивает контроль за соблюдением государственных гарантий по оплате труда, проводит мониторинг задолженности по заработной плате в организациях, расположенных на территории области, еженедельно представляет Губернатору и Председателю Правительства области информацию о результатах мониторинга. Организует и готовит материалы для работы областной комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда. Регулярно готовит информацию в средства массовой информации о положении дел в области по ликвидации задолженности по заработной плате.

4. В области условий и охраны труда:

- осуществляет государственное управление охраной труда на территории области, координирует работу органов исполнительной власти в вопросах охраны труда, обеспечивает методическое руководство работой служб охраны труда организаций области;

- разрабатывает проекты законов и иных нормативных правовых актов по улучшению условий и охраны труда;

- подготавливает ежегодные доклады о состоянии условий и охраны труда и мерах по их улучшению, представляет их в Правительство области и Департамент трудовых отношений Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- осуществляет контроль за условиями и охраной труда в организациях независимо от их организационно-правовой формы;

- осуществляет экспертизу условий труда на рабочих местах по запросам судебных органов, работодателей, работников при проектировании строительства и реконструкции производственных объектов;

- организует работу и оказывает помощь предприятиям по аттестации рабочих мест по условиям труда и участвует в проведении сертификации работ по охране труда в организациях;

- проверяет правильность предоставления компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда и выдает соответствующие заключения;

- участвует в расследовании групповых несчастных случаев, случаев со смертельным и тяжелым исходом, проводит анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, подготавливает предложения по их предупреждению;

- содействует обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- проводит внедрение единых государственных нормативных требований, межотраслевых правил и норм по охране труда, отраслевых правил и иных нормативных актов, а также организационно-методических и общетехнических требований к проведению работ по охране труда. Организует обучение и проверку знаний по охране труда руководителей предприятий.

5. В области развития социального партнерства в трудовых отношениях:

- подготавливает с участием заинтересованных органов исполнительной власти области предложения по совершенствованию социального партнерства, основных направлений его развития, осуществляет руководство работой по заключению соглашений и коллективных договоров на территории области;

- координирует работу по подготовке проекта соглашения между областными объединениями профсоюзов, областными объединениями работодателей и администрацией области;

- организует работу трехсторонней комиссии и участвует в ее работе в качестве полномочного представителя администрации области;

- организует работу по уведомительной регистрации коллективных договоров и отраслевых соглашений, осуществляет контроль за их выполнением и соответствием законодательству;

- изучает причины возникновения трудовых споров, принимает меры по их устранению, участвует в предотвращении и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов). Осуществляет посредничество в решении индивидуальных трудовых споров. Оказывает методическую помощь в работе трудовых арбитров;

- оказывает помощь органам исполнительной власти области в решении индивидуальных трудовых споров.

6. В области занятости, развития трудовых ресурсов и народонаселения:

- разрабатывает совместно с управлением федеральной государственной службы занятости населения по Ульяновской области предложения по формированию региональной политики занятости, прогнозирует рынок труда, принимает меры по решению социальных проблем регионального рынка труда. Разрабатывает и осуществляет меры по реализации основных направлений государственной социально-демографической политики на территории области;

- определяет совместно с соответствующими органами исполнительной власти области общую потребность в рабочих местах с учетом демографического прогноза, разрабатывает программы создания, сохранения и развития рабочих мест. Проводит еженедельный мониторинг создания и сохранения рабочих мест;

- проводит оценку состояния трудовых ресурсов в области. Проводит мониторинг потребности рынка труда в профессиональных кадрах;

- разрабатывает и осуществляет меры по реализации территориальной программы развития народонаселения с учётом региональных и национальных особенностей. Представляет ежегодный доклад о состоянии и тенденциях демографического развития области Губернатору области, Председателю Правительства области;

- совместно с органами исполнительной власти участвует в разработке целевых программ профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов, граждан, уволенных с военной службы, определяет приоритетные профессии и специальности, овладение которыми даёт социально уязвимым группам населения наибольшую возможность быть конкурентоспособными на рынке труда. Разрабатывает предложения по установлению предприятиям минимального количества специальных рабочих мест (квоты) для приема на работу инвалидов;

- участвует в разработке концепции по регулированию миграционных процессов и программ стимулирования миграционного оттока и притока населения в область;

- участвует в определении квот привлечения и использования иностранных работников;

- подготавливает совместно с органами по делам гражданской обороны и чрезвычайным ситуациям предложения и мероприятия по эффективному использованию трудовых ресурсов при решении задач, возникших при чрезвычайных ситуациях, мобилизационной подготовке народного хозяйства;

- подготавливает предложения по финансово-экономической поддержке районов, отнесенных к критическим по состоянию рынка труда.

7. В области развития кадрового потенциала:

- осуществляет работу по государственному регулированию кадровой политики в области. Определяет основные направления профессионального обучения с учетом потребностей рынка труда, координирует планирование выпуска специалистов по профессиям. Организует работу областного координационного совета по реализации государственной кадровой политики в отраслях экономики; Формирует государственный заказ на профессиональную подготовку, повышение квалификации и переобучение производственного персонала;

- разрабатывает с участием заинтересованных органов исполнительной власти области программы по содействию развитию персонала на производстве, организует их реализацию;

- осуществляет организационно-методическое руководство проведением мероприятий по аттестации персонала организаций независимо от их организационно-правовой формы;

- организует научно-методическое, консультативное и информационное обеспечение системы развития персонала на всех уровнях управления, оказывает методическую помощь в организации внутрипроизводственной системы обучения.

8. В области защиты трудовых прав граждан:

- обеспечивает единообразное применение законодательства о труде на всей территории области;

- организует совместно с территориальными органами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации проверки соблюдения государственных гарантий, предусмотренных действующим законодательством о труде, работникам организаций независимо от форм собственности и видов экономической деятельности;

- участвует в деятельности координационных и консультационных органов, образованных решением Губернатора области и Правительства области.

Управление по труду возглавляет начальник Управления, который назначается на должность и освобождается от должности Правительством области. Начальник управления имеет двух заместителей, назначаемых и освобождаемых от должности приказом начальника Управления. Распределение обязанностей между заместителями производится начальником Управления. В отсутствие начальника Управления его функции исполняет один из заместителей. Предельная штатная численность и фонд оплаты труда работников Управления по труду утверждаются Правительством области.

В составе Управления по труду два отдела: отдел экспертизы условий, охраны труда и социального партнёрства, курируемый первым заместителем начальника управления; отдел уровня жизни, доходов и развития персонала, курируемый заместителем начальника управления.

Управление по труду для осуществления своих задач и функций имеет право: запрашивать и получать в установленном порядке и в пределах своей компетенции от органов исполнительной власти, юридических лиц независимо от их организационно-правовой формы необходимые материалы; разрабатывать и вносить предложения Губернатору области, Председателю Правительства Ульяновской области по вопросам, отнесенным к компетенции Управления по труду; проверять работу юридических лиц независимо от организационно-правовой формы по вопросам, отнесенным к компетенции Управления по труду, составлять по результатам проверок соответствующие документы; подготавливать предложения для рассмотрения в областной трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений; получать необходимую для осуществления контроля за выполнением коллективных договоров и соглашений информацию у сторон, подписавших этот договор или соглашения; проводить экспертизу условий труда и осуществлять контроль за состоянием охраны труда в организациях независимо от их организационно-правовой формы и давать представления об устранении выявленных нарушений; проводить проверку (в порядке контроля за выполнением коллективных договоров) предоставления высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативно-правовыми актами о труде; вносить предложения Председателю Правительства области о приостановлении или отмене действия приказов и указаний руководителей исполнительных органов государственной власти области и организаций по вопросам, отнесенным к компетенции Управления по труду, в случаях, когда указанные решения противоречат действующему законодательству; получать от органов статистики материалы, предусмотренные государственной статистической отчетностью, по вопросам, отнесенным к компетенции Управления по труду; проводить конференции, совещания, встречи, организовывать выставки и другие мероприятия по вопросам, входящим в компетенцию Управления по труду; посещать в установленном порядке предприятия и организации независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности, знакомиться с отчетами, статистическими и другими документами и материалами, относящимися к компетенции Управления по труду; давать предложения в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также запрашивать у него юридические и методические материалы, консультации; развивать связь с регионами Российской Федерации по вопросам, входящим в компетенцию Управления по труду.

Начальник Управления по труду: руководит на принципах единоначалия деятельностью Управления по труду. Несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Управление по труду задач и функций, рациональную организацию труда специалистов Управления по труду, устанавливает степень ответственности работников за невыполнение функциональных обязанностей, утверждает структуру и штатное расписание аппарата управления в пределах утверждаемых Правительством области фонда оплаты труда и численности работников, положения о структурных подразделениях, а также смету расходов на содержание Управления по труду в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете; устанавливает обязанности, определяет ответственность руководителей структурных подразделений Управления по труду; издает в пределах своей компетенции и в соответствии с действующим законодательством приказы и распоряжения, подлежащие обязательному исполнению работниками Управления по труду; назначает в установленном порядке на должность и освобождает от должности работников аппарата Управления по труду; налагает взыскания в установленном порядке на работников, нарушающих трудовой распорядок и не выполняющих свои функциональные обязанности; награждает и премирует в установленном порядке наиболее отличившихся работников аппарата Управления по труду; в необходимых случаях издает совместные с руководителями других исполнительных органов государственной власти области, подразделений аппарата Правительства области приказы, указания и инструкции; утверждает правила внутреннего трудового распорядка.

В Управлении по труду создается совещательный орган - коллегия Управления по труду в составе начальника Управления по труду (председатель коллегии), его заместителей (по должности), а также других руководящих работников аппарата Управления по труду. В состав коллегии Управления по труду могут включаться представители других исполнительных органов государственной власти области, подразделений аппарата Правительства области, организаций, ученые и специалисты. Положение о коллегии Управления по труду и её состав утверждаются Правительством области. Коллегия Управления по труду принимает рекомендации, предложения по обсуждаемым вопросам. По результатам обсуждения вопроса на коллегии Управления по труду начальником Управления издается приказ.

3.2. Инструменты активной и пассивной политики содействия занятости

В Управление Федеральной государственной службы занятости населения по Ульяновской области по вопросу трудоустройства в январе - июне 2006 года обратились 31 ,4 тыс., человек, из них 79,2% незанятые трудовой деятельностью. Среди обратившихся 7,6 тыс. человек искали работу впервые (ранее не приступали к трудовой деятельности). 2,9 тысячи - пенсионеры. 41 тысячи - лица, уволенные в связи с ликвидацией организации, либо сокращением персонала. На 1 июля 2006 года официальный статус безработного имели 17,2 тыс. человек, что на 22,3% меньше, чем на 1 июля 2005 года, в том числе в г. Ульяновске насчитывалось 6,1 тысячи безработных (уменьшение с предыдущим годом на 8.2%). Уровень официально зарегистрированной безработицы составил 2,47% к экономически активному населению области против 3,17% - на ту же дату 2005 года.

Среди безработных более половины (65,0%) - женщины, 41.6% - жители сельской местности. Доля безработных, у которых перерыв в работе длился менее 4 месяцев, составила 50,7%, от 4 до 8 месяцев — 32.6 %, искали работу 8 месяцев и более года 16,7% зарегистрированных безработных.
Число вакансий, сведениями о которых располагала служба занятости на 1 июля 2006 года, составило 7,7 тысячи, в том числе 6,4 тысячи - рабочие места. Нагрузка незанятого населения составила 2,4 человека на одну заявленную вакансию, против 3,5 — на 1 июля 2005 года.

За 1 полугодие 2006 год при содействии службы занятости из числа безработных трудоустроились 12,9 тыс. человек (68,4% от вставших на учет), направлены на профессиональное обучение 1,5 тыс. человек, на досрочную пенсию оформлены 712 человек. В общественных работах в течение 1 полугодия 2006 года приняли участие 4,8 тысячи человек, в их числе 4,3 тысячи безработных.
 В Ульяновской области четвертый год в соответствии с распоряжением Главы администрации Ульяновской области от 22.07.2002 622-р «О проведении ежегодного мониторинга потребности в специалистах для отраслей экономики» проводится мониторинг потребности в кадрах отраслей экономики. Мониторинг проводится путем выборочного анкетирования предприятий и организаций области всех форм собственности, а также индивидуальных предпринимателей. В рамках мониторинга спрос на специалистов определяется в разрезе специальностей (должностей) начального, среднего и высшего профессионального образования. К проведению мониторинга подключались также высшие учебные заведения области: по г. Ульяновску – УлГУ и УлГТУ, по предприятиям сельскохозяйственной направленности – УГСХА.
 В 2005 году проводимый мониторинг выявлял потребность отраслей экономики в кадрах на 2006-2007 годы. Анкеты мониторинга заполнили 495 субъектов хозяйственной деятельности (в т.ч. 58 индивидуальных предпринимателей), на которых занято 128,3 тыс. человек или 35,3% от численности занятых на крупных и средних предприятиях области.
Охваченные мониторингом субъекты хозяйственной деятельности представляют все формы собственности: 47% предприятий и организаций относятся к частной форме собственности, 17% - к муниципальной, 12% - к кооперативной, 9% - к областной, 8% - к смешанной, 7% - к федеральной.
 По уровню образования структура потребности в кадрах следующая:
- на 2006 год: высшее – 19,8%, среднее – 14,0%, начальное – 66,2%;
- на 2007 год: высшее – 17,0%, среднее – 17,1%, начальное – 65,9%.
 На фоне общего роста потребности в кадрах в 2007 году по сравнению с 2006 годом отмечается рост потребности в работниках с начальным профессиональным образованием – на 3,2%, в специалистах со средним профессиональным образованием – на 25,8%, и, наоборот, снижение потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием – на 10,7%.
 Территориальная структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда: на 2006 год доля г.Ульяновска и г. Димитровграда в общей потребности составляет 63,5% (50,5% - г.Ульяновск, 13% - г. Димитровград), на 2007 год – 68% (56,4% - г.Ульяновск, 11,6% - г. Димитровграда). Городские рынки труда также предъявляют спрос на более квалифицированную рабочую силу. Так, по специальностям высшего профессионального образования доля г. Ульяновска и г. Димитровграда в общей потребности в специалистах с высшим образованием на 2006 год составляет 64,5% (46,3% - г. Ульяновск, 18,2% - г. Димитровград); на 2007 год - 67,3% (48,0% - г. Ульяновск, 19,3% - г. Димитровград).

По профессиям и специальностям высшего профессионального образования наиболее востребованные в 2006 году специальности: инженер, врач, технолог, бухгалтер, менеджер. На долю этих пяти специальностей приходится почти 60% всей потребности в специалистах с высшим профессиональным образованием на 2006 год. Всего требуются специалистов по 46 из 58 специальностей высшего профессионального образования, представленных в анкете. По профессиям и специальностям среднего профессионального образования наиболее востребованы агент (торговый представитель), оператор (линий, станков и т.д.), электрик/электромеханик, наладчик, лаборант, кассир, мастер, технолог, на долю этих специальностей приходится 72,5% потребности в специальностях среднего профессионального образования. Всего требуются специалисты 36 из 44 специальностей среднего профессионального образования, представленных в анкете. По профессиям и специальностям начального профессионального образования наиболее востребованы швея, оператор (автомата, автоматических линий, механизированных комплексов и т.д.), водитель, слесарь, электромонтер, тракторист, станочник, токарь, фрезеровщик, продавец, механизатор, газоэлектросварщик, сварщик, слесарь-сантехник, на их долю приходится 51% потребности в работниках с начальным профессиональным образованием. Всего требуется работники по 148 профессиям и специальностям начального профессионального образования из 241, представленной в анкете.

В 2007 году по специальностям высшего профессионального образования наиболее востребованная пятерка специальностей не изменилась по сравнению с 2006 годом: инженер, врач, технолог, бухгалтер, менеджер, однако доля этих специальностей в общей потребности в специалистах с высшим профессиональным образование сократилась до 57,4%. По профессиям и специальностям среднего профессионального образования наиболее востребованы агент (торговый представитель), оператор (линий, станков и т.д.), электрик/электромеханик, наладчик, кассир, бухгалтер, мастер, лаборант, на долю этих специальностей приходится 80,8% потребности в специалистах со средним профессиональным образованием. По профессиям и специальностям начального профессионального образования наиболее востребованы швея, оператор (автомата, автоматических линий, механизированных комплексов и т.д.), слесарь, водитель, электромонтер, станочник, токарь, тракторист, фрезеровщик, газоэлектросварщик, ремонтник, механизатор, продавец, наладчик, на долю этих профессий приходится 60,4% потребности в работниках с начальным профессиональным образованием.
 По специальностям среднего профессионального образования в 2007 году по сравнению с 2006 годом отмечается значительный рост потребности в агентах (в т.ч. рекламных)/торговых представителях – в 2 раза, кассирах – на 96%, наладчиках – на 15%, операторах (линий, станков и т.д.) – на 13,5%. По специальностям начального профессионального образования увеличивается потребность в сборщиках – на 50,5%, электромонтажниках - на 51%, ремонтниках – на 31,4%, рихтовщиках – на 26,8%, штамповщиках – на 21,5%, токарях - на 20%, слесарях по ремонту автомобилей – на 19,2%, шлифовщиках – на 16,5%, монтажниках – на 16,2%, малярах – на 13,8%, наладчиках – на 13,6%, станочниках – на 13,1%, фрезеровщиках – на 6%.

Прожиточный минимум в Ульяновской области за второй квартал 2006г. определён в соответствии с Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», Законом Ульяновской области «О порядке установления величины прожиточного минимума в Ульяновской области».
 Исчисление величины прожиточного минимума произведено на основании состава и норм потребления товаров и услуг, установленных Законом Ульяновской области от 5 апреля 2006 г. №42-ЗО «О потребительской корзине в Ульяновской области», данных территориального органа Росстата по Ульяновской области об уровне потребительских цен в апреле, мае, июне 2006 года.
 Величина прожиточного минимума в расчете на душу населения увеличилась во втором квартале 2006г. по сравнению с первым кварталом 2006г. на 28 рублей или на 0,95% и составила 2971 рубль. При этом стоимость набора продуктов питания потребительской корзины увеличилась на 0,4%, минимального набора непродовольственных товаров - на 2,1%, минимального набора услуг – на 0,9%. Расходы по обязательным платежам и сборам выросли на 1,6%.

В результате, по сравнению с первым кварталом несколько изменилась структура прожиточного минимума. Доля стоимости набора продуктов питания составила 41,7% (-0,2%) от общей величины прожиточного минимума в среднем на душу населения, набора непродовольственных товаров - 17,6% (+0,2%). Не изменились доля стоимости набора услуг - 34,3% и доля обязательных платежей и сборов занимает 6,4%.

К уровню первого квартала 2006 г. прожиточный минимум для трудоспособного населения составил 101,1%, для пенсионеров – 100,7%, для детей – 100,8 %.

Среди городов и районов Ульяновской области самые низкие величины прожиточного минимума на душу населения во втором квартале 2006г. сложились в Новомалыклинском (2541 руб.) и Тереньгульском (2550 руб.) районах. Наиболее высокие величины прожиточного минимума на душу населения за отчетный период сложились в г. Ульяновске (3002 руб.), г. Новоульяновске (2921 руб.), а также в Николаевском (2799 руб.) и Инзенском (2720 руб.) районах.

14 февраля 2007 года в Управлении по труду Ульяновской области состоялось заседание «круглого стола» на тему: «Проблемы и пути их решения при сертификации работ по охране труда в Ульяновской области» с участием представителей государственной инспекции труда, Фонда социального страхования, федерации отраслевых профсоюзов, руководителей органов по сертификации и аккредитованных в системе ССОТ испытательных лабораторий, а также организаций оказывающих услуги по аттестации рабочих мест по условиям труда.

В Ульяновской области при активном содействии Управления по труду создана организационная структура сертификации по охране труда. Государственную аккредитацию в системе сертификации работ по охране труда (СООТ) в Москве получили:

 - 3 органа по сертификации: ООО «Фаворит», ООО «Эксперт-центр», НП «Ульяновский областной учебно-методический центр охраны труда»;

- 3 испытательных (измерительных) лаборатории: ООО «Фактор», ООО «Эксперт-центр», Испытательный лабораторный центр ФГУЗ «Центр гигиены и эпидемиологии в Ульяновской области».

Еще один центр ООО «Техноритм» на базе бывшего Железнодорожного центра санитарно эпидемиологического контроля подал заявку на аккредитацию органа по сертификации и испытательной лаборатории.
14 экспертов по сертификации прошли аттестацию в аккредитованных центрах.

На заседании приняты решения:

 - о создании Советов при органах по сертификации, в состав которых необходимо включить представителей органов исполнительной власти, надзора и контроля в сфере трудовых отношений, профсоюзных органов;
- о проведении тематических семинаров и совещаний по актуализированной тематике;
- о своевременном информировании работодателей о выделении средств из бюджета Фонда социального страхования, в рамках финансирования им предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе и на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- о сроке действия сертификатов безопасности с учетом завершения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Управлением по труду Ульяновской области в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ осуществляется Государственная экспертиза условий труда.

За 2006 год проведены 215 экспертиз, из них:
- 117 - проектов строительства новых и реконструируемых объектов, 61 из которых с замечаниями были предварительно возвращены на доработку;
- 13 - экспертизы по результатам обследования условий и охраны труда при осуществлении лицензируемой деятельности, - 12 - по запросу судебных органов, работодателей и работников для решения вопроса об отнесении условий труда к вредным или опасным и представления в связи с этим компенсаций и льгот.

Проведена судебно-техническая экспертиза условий труда и принято участие в 9-и судебных заседаниях о предоставлении досрочной трудовой пенсии на льготных условиях работникам с вредными условиями труда.
- 73 - экспертизы качества аттестации рабочих мест по условиям труда
За 2006 год специалисты Управления по труду приняли участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве в 58 организациях.
 В течение 2006 года продолжалась работа по совершенствованию системы обучения и проверки знаний по охране труда руководителей, специалистов и других категорий работников организаций области. 14 обучающим организациям осуществляют обучение руководителей и специалистов организаций области по вопросам охраны труда.
Управлением по труду проверено качество обучения в 4 обучающих организациях. Областной аттестационной комиссией проведена проверка знаний 12 преподавателей обучающих организаций, центров охраны труда. Организовано обучение глав и специалистов поселковых и сельских советов муниципальных образований, обучено 83 человека (в 2005г – 43 чел.).
Всего обучено 8417 человек (2005г. – 8104 человека).
За счет привлеченных средств Фонда социального страхования в сумме 2,698 млн. рублей в области обучено 1900 человек: специалистов по охране труда, руководителей бюджетных организаций, работников сельского хозяйства, а также другой категории работников.

3.3. Программа содействия занятости населения Ульяновской области на 2006-2008 г.г.

Основными задачами Управления по труду за 2006 год были вопросы регулирования оплаты труда, уровня жизни и доходов населения, развитие системы социального партнёрства, охрана труда, включая экспертизу его условий, содействие занятости через работу по созданию новых рабочих мест в организациях Ульяновской области.

**I. Нормативно-правовое обеспечение**

В целях реализации задач, относящихся к сфере социально-трудовых отношений, Управлением по труду Ульяновской области в 1 квартале 2006 года подготовлены следующие нормативные документы:

- Закон Ульяновской области от 09.03.2006 г. №20-ЗО «О внесении изменений в Закон Ульяновской области «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

- Закон Ульяновской области от 09.03.2006 г. №21-ЗО «О территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений»;

- Закон Ульяновской области от 05.04.2006 г. №42-ЗО «О потребительской корзине в Ульяновской области»;

- постановление Губернатора Ульяновской области от 23.01.2006 г. №6 «О прожиточном минимуме в Ульяновской области за четвертый квартал 2005 года»;

- постановление Правительства Ульяновской области от 27.03.2006 г. №85 «Об организации и проведении месячника охраны труда»;

- постановление Правительства Ульяновской области от 27.03.2006 г. №83 «Об областной межведомственной комиссии по охране труда»

- подготовлены постановления Правительства Ульяновской области «О положениях по оплате труда работников государственных учреждений бюджетной сферы»;

- постановление Правительства Ульяновской области «О проведении областного конкурса «Эффективность производства, высокая социальная ответственность – основа развития социального партнёрства;

- методические рекомендации по разработке нормативных актов, регулирующих деятельность трёхсторонних комиссий муниципальных образований.

**II. Оплата труда и уровень жизни населения**

Очевидно, что повышение уровня жизни населения напрямую связано с увеличением заработной платы. Определённые позитивные изменения в этом направлении произошли. Об этом свидетельствуют следующие данные. Если на 1 января 2006 года оплата труда в целом по области была 5420 рублей, то на 1 марта 2006 года заработная плата выросла до 5724,7 рублей, т.е. рост на 105%. Рост заработной платы отмечается как в бюджетном, так и во внебюджетном секторе экономики. В бюджетном секторе экономики наибольший рост заработной платы за январь-февраль произошёл в здравоохранении и предоставлении социальных услуг и составил 112,3%, в образовании – рост на 109%, культуре и спорте - рост на 105,7%. Тем не менее, мы осознаём, что заработки у работников бюджетной сферы всё ещё существенно уступают размерам оплаты труда в производственной сфере. Вы знаете, что с 1 мая 2006 года тарифные ставки бюджетников будут индексироваться на 15% и с 1 октября – на 11%. В целом, общий размер повышения заработной платы у работников бюджетной сферы составит 26,75%. Помимо этого, Правительство области изыскивает возможность повысить оплату труда у бюджетников.

В целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников бюджетных учреждений и разработки отраслевых положений по оплате труда была организована работа областной комиссии по разработке и экспертизе отраслевых положений по оплате труда.

В течение 1 квартала состоялось 5 заседаний комиссии, на которых рассматривались вопросы о системе оплаты труда работников бюджетной сферы в 2006 году, о повышении оплаты труда работников бюджетной сферы в 2006 году, о ходе разработки отраслевых положений.

17 марта положения были утверждены соответствующими постановлениями на заседании Правительства.

В принятых отраслевых Положениях нашли отражение следующие вопросы: отнесение к разрядам оплаты труда тарифной сетки по оплате труда должностей и профессий работников отрасли, порядок тарификации работ, присвоения тарифных разрядов, порядок и условия повышения тарифных ставок (окладов) за работу в особых условиях, условия и размеры стимулирующих и компенсационных выплат, порядок аттестации работников, исчисление профессионального стажа работы, порядок оплаты труда высококвалифицированных рабочих, занятых выполнением важных и ответственных работ.

В целом, принятые положения законодательно закрепили применяемые на практике нормативные правовые акты по организации и оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, в положениях закреплено право руководителей бюджетных учреждений в пределах утвержденных средств на оплату труда устанавливать различные виды доплат и надбавок. Это позволит на уровне каждого конкретного учреждения использовать бюджетные и внебюджетные финансовые средства в целях повышения уровня заработной платы работающих.

Во внебюджетном секторе экономики основной задачей в течение 1-го квартала были вопросы доведения минимального уровня оплаты труда до уровня прожиточного минимума. С этой целью Управлением по труду ежемесячно проводится мониторинг уровня средней заработной платы в организациях внебюджетного сектора экономики.

Но, несмотря на принимаемые меры, анализ показывает, что из месяца в месяц количество предприятий - юридических лиц с заработной платой ниже прожиточного минимума остается на уровне 30% и перечень этих предприятий практически не меняется. Основную долю (свыше 50%) из них составляют предприятия сельского хозяйства, по 15-20% - предприятия промышленности и торговли.

В разрезе муниципальных образований в январе т.г. наибольшая по величине средняя заработная плата по крупным и средним предприятиям отмечалась в гг.Ульяновске – 6899 руб., и Димитровграде – 6448 рублей, из сельских районов; в Новоспасском – 5293 руб., и Инзенском – 5191 руб. Соответственно, в этих же муниципальных образованиях и самая высокая покупательная способность заработной платы. Практически во всех муниципальных образованиях за январь имеет место рост заработной платы: наибольший достигнут в Барышском (1,3 р.), Цильнинском (1,27 р.), Тереньгульском (1,24 р.) районах

Наиболее низкая оплата труда в январе имеет место по-прежнему в Старокулаткинском (2902 руб), Барышском (2959 руб), Майнском (3092 руб.), Цильнинском (3176 руб.) районах. Здесь покупательная способность заработной платы составляет всего 1,3 потребительской корзины.

К сожалению, мы сегодня отмечаем и тот факт, что многие работодатели уверены, что они имеют право требовать от работника любую отдачу за установленную на таком уровне заработную плату. Не осознаётся работодателем необходимость обеспечения гарантий работнику по оплате его трудовых затрат. Да и со стороны муниципальных образований по отношению к работодателям нет активной наступательной позиции в вопросе повышения уровня оплаты труда. В результате чего заработная плата в области не оказывает стимулирующее воздействие и не влияет на мотивы поведения и деятельность работников. %.

Особого внимания требует оплата труда наёмных работников у индивидуальных предпринимателей – работодателей, у которых среднемесячная заработная плата ниже уровня ПМ на начало года имела место практически у 80% наёмных работников.

Проводимая работа по повышению уровня оплаты труда в первом квартале дает свои положительные результаты. В целом по области индивидуальными предпринимателями было перерегистрировано с целью доведения до ПМ заработной платы около 2700 наемным работникам. Практически не регистрируются договоры с зарплатой ниже ПМ в гг. Ульяновске, Новоульяновске, Димитровграде, Барыше. Активно идет процесс перерегистрации трудовых договоров с целью повышения уровня оплаты в Ульяновском, Чердаклинском, Мелекесском, Новоспасском районах.

В целом, за отчетный квартал численность наемных работников с зарплатой выше ПМ составила 56% от общего числа работников, занятых у ИП – работодателей. В целом по области - 64,9 %, т.е. количество работников у ИП - работодателей с зарплатой выше ПМ увеличилось на 15%.

Однако в отдельных муниципальных образованиях этот процесс еще не принял устойчивого характера. Особенно низка заработная плата работающих у индивидуальных предпринимателей в Павловском, Вешкаймском, Базарносызганском районах. На проводимых заседаниях областной комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда чётко обозначен срок завершения работы по перерегистрации договоров муниципальными образованиями у ИП до 1 июля. Но, тем не менее, отдельные руководители муниципальных образований пока ещё не торопятся активизировать эту работу. В этом отношении необходимо отметить недостаточную работу в Базарно-Сызганском, Вешкаймском, Павловском, Сенгилеевском, Теренгульском, Инзенском районах. Так, с 10 по 14 апреля в Базарно-Сызганском районе перерегистрировали только 4 договора, в то время как у 73% наёмных работников заработная плата ниже ПМ; В Вешкаймском районе ни одного при 73% наёмных работников с оплатой ниже ПМ, в Инзенском районе – ни одного при 55% с оплатой ниже ПМ, В Павловском – 4 договора при 83,6% наёмных работников с оплатой ниже ПМ.

Ситуация с низким уровнем доходов и заработной платы в отдельных муниципальных образованиях усугубляется задолженностью по заработной плате.

Общий размер просроченной задолженности по заработной плате в целом по области на 1 апреля составил 134,4 млн.рублей, что на 1,9 млн.рублей или 1,5% выше уровня задолженности на 1 января т.г. В целом в 1 квартале т.г. долги по заработной плате росли в течение января-февраля и только в течение марта задолженность снизилась на 14,7 млн.руб. или 10%. 52% (69,7 млн.руб.) всех долгов – это задолженность предприятий сельского хозяйства. Полностью отсутствуют долги по заработной плате у работников бюджетных отраслей.

Среди муниципальных образований просроченная задолженность по заработной плате на 1 апреля полностью отсутствовала в гг. Барыше, Новоульяновске, Барышском и Тереньгульском районах.

За З месяца т.г. задолженность по заработной плате в целом была снижена во всех муниципальных образованиях, кроме Радищевского, Вешкаймского, Кузоватовского, Павловского, Мелекесского, Чердаклинского районов и гг. Димитровград и Ульяновск. Наибольшее снижение задолженности имело место в Новоспасском (на 64%), Николаевском (на 63%). Ежемесячно уменьшались долги по зарплате перед работниками предприятий Сенгилеевского (на 31%) и Карсунского (на 22%) районов.

Вместе с тем, рост задолженности допущен в Мелекесском (в 2,7 раза), г.Димитровграде (в 1,7 р), Вешкаймском (на 59,7%) и Радищевском (на 32,5%) районах.

По-прежнему, «лидерами» по размеру задолженность из сельских районов остаются Чердаклинский (14,1 млн.руб.) и Цильнинский (10 млн.руб.) районы. Только за апрель в Чердаклинском районе долги по зарплате не только не снизились, но и увеличились на 711 тыс.руб. или 5,3%.

Анализ задолженности в разрезе отдельных предприятий показывает, что из месяца в месяц в списки должников попадают одни и те же организации. По отдельным муниципальным образованиям количество предприятий, которые имеют задолженность не сокращается, а растёт. Так, в Кузоватовском районе на 1 января таких предприятий было 19, то на 1 апреля их стало 28

Ещё хуже ситуация с выплатой задолженности по заработной плате на предприятиях – банкротах. По состоянию на 1 января таких организаций было 55 и на их долю приходилось 48,9 млн.рублей (36,9%) от всей задолженности в целом по области, на 1 апреля – 51 организация и 46,5 млн.рублей или 34,6% от общего размера задолженности. В свою очередь, из них на предприятия в последней стадии банкротства (конкурсное производство) приходилось свыше 75% долгов – 35,1 млн.рублей, на предприятия с внешним управлением и наблюдением – 11,4 млн.рублей.

Наибольшее количество несостоятельных организаций, имеющих долги по заработной плате, приходится на Новомалыклинский, Ульяновский и Цильнинский районы и г. Ульяновск. В Ульяновском и Чердаклинском районах на предприятия-банкроты приходится свыше 80% из общей задолженности.

В течение января-марта долги по зарплате по предприятиям-банкротам были снижены в целом на 4,6 млн.рублей, в т.ч.: в ФГУП «ПО «УМЗ» - на 2 млн.руб., ОАО «Авиастар» - на 1,5 млн.руб., АОЗТ «Иштекс» - на 252 тыс.рублей (с 2,9 до 2,7 млн.руб), в филиале МСО № 51 – на 317 тыс.рублей, МУУП «Спецремстрой» - на 262 тыс.рублей., ОАО «Инзенский мехэнергосервис» (на 297 тыс.руб) и др.

Практически не снизилась задолженность в течение 3-х месяцев в ЗАО «Озерки» Чердаклинского р-на, ОАО «Домостроитель», ОГУСЭП «Водстрой», ОГУСП «Белый ключ», ООО «МК-100».

Не только не снизились, но и увеличились долги по зарплате в ГУП «Ульяновскптицепром» (на 266 тыс.руб), ОАО «Завод «Искра» - на 2,3 млн.руб. в связи с начислениями выходного пособия при сокращении работников. Кроме того, ожидается массовое сокращение работников на ЗАО «Аэропорт «Ульяновск-Восточный», где только на 1 апреля задолженность по заработной плате составляла свыше 5 млн.рублей Необходимо отметить и тот факт, что конкурсная масса для погашения задолженности имеют не более 30% предприятий- банкротов.

Надо признать, что работа с конкурсными управляющими по вопросу ликвидации задолженности на этих предприятиях действительно крайне затруднена. Несовершенство закона «О банкротстве» этому содействует, когда конкурсные управляющие подотчётны только арбитражному суду. И порой бывает даже очень трудно получить первичную информацию. Кроме того, у самих конкурсных управляющих много времени уходит на оформление правовой документации по установлению права собственности на землю и имущество. И этот процесс затягивается на годы. Бесконтрольность за работой арбитражных управляющих приводит и к нарушениям с их стороны. Но уже неоднократно обсуждался вопрос о необходимости создания своей саморегулируемой организации арбитражных управляющих, но до сих пор в этом вопросе ничего не сделано. И при таких темпах снижения задолженности по заработной плате на предприятиях – банкротах, в том числе и в сельском хозяйстве, уже можно спрогнозировать, что до конца года задолженность ликвидировать не удастся, если не будут приняты кардинальные меры.

Основным инструментом в работе по повышению уровня заработной платы, как на предприятиях, так и у занятых у ИП, снижения задолженности по заработной плате является работа областной комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда.

В январе - марте текущего года проведено 19 заседаний областной комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда, из них 15 выездных совместно с районными комиссиями по укреплению дисциплины оплаты труда. На заседаниях комиссии были заслушаны отчеты руководителей 175 организаций в городах Ульяновске, Новоульяновске и Барыше, Новомалыклинском, Майнском, Сурском, Инзенском, Кузоватовском, Барышском, Базарносызганском, Вешкаймском, Карсунском, Новоспасском, Николаевском, Чердаклинском, Старомайнском районах. Из общего количества рассмотренных организаций по вопросу задолженности – 37, по вопросу повышения уровня заработной платы – 138 организаций.

В результате проведенной работы, из 138 рассмотренных организаций по уровню оплаты труда, заработная плата выросла практически во всех организациях, в том числе довели до уровня прожиточного минимума – 93 организации более 1300 работникам.

Из 37 рассмотренных организаций по вопросу задолженности – на 13 предприятиях полностью ликвидирована задолженность: ГП «Сурский ЛМЗ», Салон «Центр Моды», ОАО Метбытремонт, ОАО Ульяновский Авторемонтный завод», ОАО ПКХ «Стройдеталь» г.Ульяновска, ООО «Промзино» Сурского района, ООО «Луч» Новоспасского района, МУП «Теплосеть Инзенского района, ГУП «Майнская швейная фабрика», ПО «Майна», ГП «Тагайский промбыткомбинат», ФГУП ПМК-8 Карсунского района. В срок до 1 апреля не выполнили решение комиссии по ликвидации задолженности по заработной плате только 2 предприятия (ОАО «Ульяновский НИАТ», г.Ульяновск, ООО «Чернореченское» Вешкаймского района).

В целом за отчетный период областной и районными комиссиями по укреплению дисциплины оплаты труда проведено 155 заседаний, на которых были заслушаны отчеты руководителей 524 организаций и 537 индивидуальных предпринимателей.

Положительный результат дала работа комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда в г. Димитровграде, Ульяновском, Чердаклинском, Новоспасском районах.

Несмотря на значимость решения проблемы районными комиссиями, до сих пор приходится говорить о том, что практически не работают комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда в таких районах как: Николаевский, Павловский, Старокулаткинский, Вешкаймский районы, где за отчетный период проведено по 2-3 заседания комиссии.

А резервы повышения заработной платы в организациях имеются. Об этом свидетельствует тот факт, что руководители большинства предприятий сразу же после рассмотрения их на комиссии, значительно увеличивали заработную плату своим работникам. Так, например, из 87 организаций и ИП, рассмотренных в феврале-марте на заседании областной комиссии 54 повысили своим работникам заработную плату в установленные им сроки. Не выполнили решения комиссии 33 организации и ИП. По всем руководителям, не выполнившим решения комиссии дела для принятия мер будут переданы в Государственную инспекцию труда и районные прокуратуры, и органы внутренних дел.

В настоящее время решение практически всех вопросов регулирования заработной платы законодательно делегировано на уровень субъектов.

Для решения вопроса есть механизм социального партнерства. Необходимо отметить, что механизм социального партнерства в муниципальных образованиях работает недостаточно эффективно, обязательства по повышению уровня оплаты труда, закрепленные соглашениями разного уровня, выполняются не везде. Это видно по напряженному ритму работы областной комиссии по укреплению дисциплины оплаты труда и работе телефона доверия в Управлении по труду.

Всего с 1 января т.г. по 1 апреля на «телефон доверия» поступило свыше 80 звонков от работников более 40 предприятий всех форм собственности. Основными вопросами поступивших сообщений были: задолженность по заработной плате (17 организаций), заработная плата, выдаваемая «в конвертах» (11 организаций), не оформляются трудовые договоры, задерживаются расчеты при увольнении и др.

Управлением по труду по сообщениям приняты следующие меры: направлены письма о необходимости устранения допущенных нарушений руководителям 16 организаций:

- информация о «конвертных» выплатах зарплаты направлена в районные прокуратуры,

- руководители 8 организаций были вызваны на областную комиссию по укреплению дисциплины оплаты труда,

- информация о нарушениях трудового законодательства по отдельным организациям направлена в государственную инспекцию труда

В результате в ЧОП «Филин» и ЧОП «Тайфун» зарплата доведена до прожиточного минимума, выплачена задолженность по зарплате в ОАО «Трест№3», Компании «Максима-Х», ОАО «Стройдеталь», ООО «Домострой», ЗАО «КПД-1». При задержках расчетов уволенных работников обращение непосредственно к руководителям приводит, как правило, к устранению нарушения.

Основным и грубым нарушением последних лет в сфере трудового законодательства было и остаётся ущемление конституционного права наших земляков на вознаграждение за труд. Вопросы своевременной выплаты зарплаты напрямую связаны с так называемой неформальной экономикой, которая является питательной средой «серого» трудового рынка, на котором процветает «конвертная оплата». Недобросовестные предприниматели, не оформляя с работниками официальные трудовые отношения и выдавая им зарплату в конвертах, уклоняются тем самым от уплаты целого ряда налогов, в частности на доходы физических лиц и единого социального налога.

Более того, решая за счёт дешёвой рабочей силы свои проблемы, предприниматели создают ситуацию, при которой рядовые труженики, задействованные в «серых» схемах, напрочь лишаются возможности получать достойную медицинскую помощь в случае потери собственного здоровья. Проблемными становятся вопросы пенсионного обеспечения. Более того, «теневой» сектор экономики порождает коррупцию. Следовательно, в легализации «серого» рынка должна особое место занимать деятельность силовиков в части выявления, прежде всего, фактов злоупотреблений должностными полномочиями, должностного подлога, взяточничества. Необходимо отметить, что стабилизация экономического роста в области, усиление контроля над организациями, повышение оплаты труда до ПМ способствовали выведению части заработной платы из тени. Разумеется, не во всех отраслях экономики и у ИП темпы «обеления» одинаковы. Предстоит в этом направлении серьёзная работа, и, прежде всего, органов правопорядка.

Таким образом, в работе по соблюдению законодательства о труде и защите прав работника Управлением по труду задействованы все имеющиеся правовые механизмы. Перед нами поставлена одна задача: до конца 2006 года ликвидировать отставание уровня заработной платы от средней по ПФО. Задача сложная, но выполнимая, если решением этого вопроса заниматься постоянно, а не от комиссии до комиссии, как это чаще всего имеет место в работе отдельных муниципальных образований.

Нас сегодня не удовлетворяет, что по абсолютному уровню заработной платы Ульяновская область среди регионов ПФО в январе т.г. занимала только 10 место и ее величина составляет только 62,4% от уровня средней заработной платы по РФ, в то время как по итогам 2005 года она составляла 63,7%. и 83,2 % от уровня средней заработной платы по Приволжскому Федеральному округу. Для решения проблемы повышения уровня оплаты труда предлагаем:

1. При подготовке предложений о применении к предприятиям мер государственной поддержки оказывать помощь только тем предприятиям, где минимальная заработная плата не ниже величины ПМ.

2. При проведении конкурсов по закупке товаров, услуг для государственных нужд исключить из числа участников конкурса предприятия, где минимальная зарплата ниже ПМ.

3. Организациям, осуществляющим контрольные и надзорные функции при планировании проверок уделять особое внимание предприятиям, допускающим выплату заработной платы ниже ПМ, особо обратив внимание на сферу торговли.

Одним из главных направлений работы Управления по труду за отчётный период была реализация программных мероприятий, направленная на повышение уровня жизни населения, борьбу с бедностью. В этих целях Управлением по труду проведена работа по повышению важнейшего социального норматива – прожиточного минимума. Эта мера позволит населению получить дополнительные денежные доходы: увеличится число получателей и размер субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг, число получателей детских пособий и государственной социальной помощи. И основное увеличение доходов с учетом повышенного стандарта прожиточного минимума произойдет за счет повышения работодателями заработной платы своим работникам. А с увеличением заработной платы напрямую связано повышение уровня жизни населения.

По оценке в связи с вышеперечисленными изменениями состава и объемов потребления потребительской корзины величина прожиточного в среднем на душу населения увеличится на 4,8%. Наибольшее увеличение прожиточного минимума произойдет для пенсионеров – на 7,5%, для трудоспособного населения – на 4,0%, для детей – на 3,8%.

Задача на 2006 год одна – снизить уровень бедности в Ульяновской области до 20%, который по итогам 2005 года составляет 28,5%.

**III. Занятость населения. Создание новых рабочих мест.**

Одним из основных условий повышения уровня жизни населения является содействие его занятости через создание новых рабочих мест.

С начала текущего года на территории Ульяновской области создано 4244 рабочих места, что в 1,5 раза больше, чем за аналогичный период прошлого года. Так, в январе текущего года было создано 1617 рабочих мест, в феврале - 1348, в марте - 1279. Средний уровень заработной платы по области на вновь создаваемых местах за I квартал 2006года составил 3344 рубля.

В разрезе отраслей создание рабочих мест в первом квартале 2006 года выглядит так:

- 3401 рабочее место – в сфере торговли и услуг;

- 611 рабочих мест – в сфере промышленности;

- 66 – в сфере управления;

- 53 – в сфере лесного хозяйства;

- 40 – в сфере сельского хозяйства

- 33 – в жилищно-коммунальном хозяйстве;

- 14- в сфере культуры;

- 8 - в сфере здравоохранения;

- 7 –в сфере строительства;

- 6 – в сфере связи;

- 4 – в сфере игорного бизнеса;

- 1 рабочее место – в сфере транспорта.

 Положительная динамика в плане открытия новых рабочих мест по сравнению с 1 кварталом 2005года отмечается в Карсунском, Мелекесском, Старокулаткинском, Сурском, Тереньгульском, Ульяновском, Цильнинском, Новомалыклинском, Новоспасском, Николаевском районах. Но напряженной остается ситуация по созданию рабочих мест в следующих районах:

- Барышский район – сокращение числа создаваемых новых рабочих мест в 1,4 раза, в то же время уровень безработицы составляет – 4,22%, Вешкаймский район – в 1,9 раз, уровень безработицы – 5,18 %, Павловский район – в 2,5 раза, уровень безработицы 8,06%, Старомайнский район - в 2 раза, уровень безработицы – 6,76 %. По – прежнему, область среди регионов ПФО по официально регистрируемому уровню безработицы занимает последнее место, который составляет по г. Ульяновску 1,9%, по районам области – 4,43, в целом по области 3,1%.

Анализ работы по созданию новых рабочих мест в муниципальных образованиях Ульяновской области показывает, что не всегда рост числа новых рабочих мест прямо влияет на снижение уровня безработицы. Здесь важную роль играет и предлагаемый на новых рабочих местах уровень оплаты труда, и достаточно ограниченный спектр видов деятельности организаций и предприятий области, которые предоставляют новые рабочие места. Сегодня больше мы должны говорить о сельской безработице. Пути решения этой проблемы есть. Это создание новых рабочих мест в рамках участия в федеральных и областных целевых программах, развитие малого бизнеса, кредитование личного подсобного хозяйства, как источника самозанятости сельского человека, разработка программ создания рабочих мест на уровне каждого поселения, особенно в населённых пунктах с напряжённым уровнем занятости.

**IV. Потребность рынка труда в кадрах**

Но всё чаще со стороны работодателей можно услышать о кадровом голоде, особенно на вновь создаваемых производствах. Вроде бы парадокс; уровень безработицы высокий, а рабочих рук не хватает. Это наглядное проявление структурной безработицы. Но от того, что мы знаем её характер, суть дела не меняется. Причин тут много – и несоответствие рынка труда области и рынка образовательных услуг; недостаточная профессиональная квалификация безработных, и низкая зарплата, и неблагоприятные условия труда, и недостатки в профориентационной работе, прежде всего среди молодёжи. Ежегодно Управление по труду определяет потребность предприятий и организаций во вновь подготовленных квалифицированных рабочих и специалистах, как на предстоящий год, так и на перспективу.

На 2006 год потребность предприятий в кадрах составляет 12630 работников, на 2007 год 13085 работников. По уровню образования структура потребности в кадрах следующая:

- на 2006 год: высшее – 19,8%, среднее – 14,0%, начальное – 66,2%;

- на 2007 год: высшее – 17,0%, среднее – 17,1%, начальное – 65,9%.

Территориальная структура потребности в кадрах значительно смещена в пользу городских рынков труда: на 2006 год доля г.Ульяновска и г.Димитровграда в общей потребности составляет 63,5%, на 2007 год – 68% (Городские рынки труда также предъявляют спрос на более квалифицированную рабочую силу

По профессиям и специальностям высшего профессионального образования, наиболее востребованные в 2006 году специальности: инженер, врач, технолог, бухгалтер, менеджер. Всего требуются специалистов по 46 из 58 специальностей высшего профессионального образования. По профессиям и специальностям среднего профессионального образования наиболее востребованы агент (торговый представитель), оператор (линий, станков и т.д.), электрик/электромеханик, наладчик, лаборант, кассир, мастер, технолог, на долю этих специальностей приходится 72,5% потребности в специальностях среднего профессионального образования. Всего требуются специалисты 36 из 44 специальностей среднего профессионального образования. По профессиям и специальностям начального профессионального образования наиболее востребованы швея, оператор (автомата, автоматических линий, механизированных комплексов и т.д.), водитель, слесарь, электромонтер, тракторист, станочник, токарь, фрезеровщик, продавец, механизатор, газоэлектросварщик, сварщик, слесарь-сантехник, на их долю приходится 51% потребности в работниках с начальным профессиональным образованием. Всего требуется работники по 148 профессиям и специальностям начального профессионального образования из 241.

7 апреля 2006 г. решением координационного совета согласованы предложения Департамента образования Ульяновской области, Департамента здравоохранения Ульяновской области, Управления по делам культуры и искусства Ульяновской области по контрольным цифрам приема (госзаказу) в подведомственные учреждения начального и среднего профессионального образования на 2006/2007 учебный год. Но опять вновь мы вынуждены говорить о том, что в учреждениях профессионального образования недостаточно готовятся кадры нужные рынку труда. Так, например, по специальности «слесарь» будет приняты 306 человек, потребность – 800, по специальности «электромонтёр» контрольные цифры приёма 273, потребность рынка труда – 600 чел. И таких примеров можно приводить множество. В связи с этим, вопрос приведения рынка образовательных услуг в соответствии с запросами рынка труда требует безотлагательного решения, чтобы нам не готовить специалистов, которые придут на биржу труда и не выбрасывать бюджетные деньги на ветер. Необходимо к вопросу подготовки кадров привлечь работодателей, которые должны вкладывать средства в подготовку для себя нужных кадров.

**V. Государственное регулирование охраной труда**

На основе годового планирования приоритетных направлений Управлением по труду проведена определенная работа, направленная на улучшение условий труда, снижение производственного травматизма. И как результат, за 1 квартал текущего года отмечается снижение количества несчастных случаев со смертельным, тяжелым исходом, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Не произошло ни одного группового несчастного случая.

Однако считать, что ситуация изменилась к лучшему, нельзя. К сожалению, работодатель забывает, что сохранение жизни и здоровья работающего человека должно быть для него приоритетом. Нарушение трудовой дисциплины, нахождение работника на рабочем месте в нетрезвом состоянии, привело к тому, что до 50% всех несчастных случаев на производстве происходит именно по этой причине.

С ростом экономического потенциала практически во всех сферах материального производства области обострились проблемы с обеспечением безопасности труда работников.

Состояние условий и охраны труда во многих организациях отраслей экономики продолжает оставаться сложным и является серьезной социально-экономической проблемой. К сожалению высокой остаётся численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам. Более 27% списочного состава работников в промышленности, строительстве, на транспорте и связи работают в неблагоприятных производственных условиях. На промышленных предприятиях женщины составляли более трети занятых на рабочих местах такого рода, в строительстве – более 10%. И здесь надо учесть, что такая отрасль как сельское хозяйство не подлежит обязательной статотчетности. А если говорить об условиях труда в этом виде экономической деятельности, то показатели будут неудовлетворительные.

Во многих организациях нарушаются права и гарантии работников на безопасный труд, не предоставляются компенсаций за неблагоприятные условия.

На то, чтобы переломить такую ситуацию, направлена областная Программа улучшения условий и охраны труда на 2005 – 2008 годы, ход выполнения которой контролируется областной межведомственной комиссией по охране труда.

Отмечено, что намеченные к выполнению мероприятия выполняются. В 18 районах области приняты аналогичные «Программы улучшения условий труда в муниципальных образованиях (округах) на 2006-2008 годы».

С целью оказания методической помощи, специалистам и руководителям организаций проводятся совещания, «Дни охраны труда», семинары. В 1 кв. текущего года такие мероприятия проведены в 7 районах области, 4 из них с выездом в сельские районы, на которых рассмотрены вопросы состояния производственного травматизма, условий труда, требования к работодателям по созданию здоровых и безопасных условий труда. Участие руководителей и специалистов в данных мероприятиях составило более 600 человек.

Продолжается работа по организации и координации обучения и проверки знаний требований безопасности труда у руководителей, специалистов и других работников организаций.

За 1 квартал аттестовано по охране труда 1740 руководителей и специалистов организаций, что на 28 % больше аналогичного периода прошлого года.

В целях создания безопасных условий труда, защиты прав работников на безопасный труд и предоставления компенсаций за неблагоприятные условия труда Управлением по труду проводится экспертиза проектов строительства и реконструкции производственных объектов (проведено 24 экспертизы); обследуется состояние условий труда у соискателей лицензии на право обращения с опасными отходами.

В 63 организациях г.Ульяновска проведена проверка выполнения коллективного договора, в 15 организациях пресечены случаи незаконного отказа работникам в предоставлении компенсаций.

Организовано обеспечение организаций нормативно-правовыми актами по охране труда и консультирование работодателей.

По инициативе управления созданы и эффективно работают 9 организаций, оказывающие консалтинговые услуги в области охраны труда. За отчетный период услуги по решению различных вопросов по охране труда оказаны 31 организации малого бизнеса, с численностью работающих 460 человек (против 9 организаций за аналогичный период 2005 г.).

В течение 1 квартала т.г. в 15 организациях более чем на 3,0 тыс. рабочих мест, с охватом 4377 работника, проведена аттестация рабочих мест по условиям труда; по результатам аттестации более 1500 рабочих мест доведены до оптимальных и допустимых при которых условия труда соответствуют требованиям норм. На остальные рабочие места разработаны мероприятия по устранению нарушений и созданию здоровых и безопасных условий труда.

Но при всей этой работе, проводимой Управлением по труду, необходимо отметить, что на уровне муниципальных образований вопросы охраны труда контролируются слабо.

Особое внимание Управлением по труду уделяется совершенствованию работы управления охраной труда в городах, районах и непосредственно в организациях области. Но, принятое постановлением Правительства Ульяновской области «Положение о системе управления охраной труда» не реализуется в полном объеме. Нет отрегулированной системы управления на муниципальном уровне, во многих случаях специалисты по труду не занимаются вопросами охраны труда. Поэтому Управлением по труду предложена и отработана система заключения Соглашений с муниципальными округами по взаимодействию в реализации государственной политики в области охраны труда.

В целях реализации государственной политики в области охраны труда в регионе принято постановление Правительства Ульяновской области «Об областной межведомственной комиссии по охране труда». Но вместе с тем, не во всех муниципальных образованиях такие комиссии созданы (Новоспасский район, Вешкаймский) или работают только «на бумаге».

Необходимо отметить, что координация работы по охране труда осуществляется именно через районные межведомственные комиссии по охране труда, которые призваны анализировать положение дел в районе, разрабатывать и предлагать работодателям те направления работы, которые помогут им в создании здоровых и безопасных условий труда. Необходимо строго спрашивать с отдельных руководителей за несоблюдение требований законодательства в части улучшения условий труда и охраны труда.

Работы районных МВК порой сводится только к рассмотрению уже свершившихся случаев производственного травматизма и совсем не отражают вопросы профилактической работы по улучшению условий труда: проведению аттестации рабочих мест, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты, прохождению периодических медицинских осмотров, не рассматриваются вопросы организации обучения руководителей и специалистов по охране труда.

В таких муниципальных образованиях как Новоспасском, Тереньгульском, Вешкаймском, Базарносызганском, Старомайнском, Новомалыклинском, Николаевском районах нет районных Программ по улучшении условий и охраны труда.

В ряде районов, где данная Программа существует ни один год (такие, как Чердаклинский, Мелекесский, г.Димитровград) отсутствует информация об их реализации и социальному эффекту.

В муниципальных образованиях недостаточно ведется работа со средствами массовой информации в вопросах охраны труда.

Управлением по труду с целью информирования населения области по вопросам охраны труда подготовлено 3 статьи в прессе, 4 выступления по областному радио, 2 сюжета по телевидению.

Первоочередными задачами в области улучшения условий и охраны труда в муниципальных образованиях Ульяновской области должно стать совершенствование системы управления охраной труда на всех уровнях, активизация работы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, организации должного обучения по охране труда, налаживанию системы административно-общественного контроля.

**VI. Социальное партнерство**

Свои взаимоотношения с работодателями Управление по труду строит на основе социального партнёрства. Следует отметить, в более 50% организаций, имеющих коллективные договора, в 1 квартале текущего года состоялись собрания с отчётами работодателей и профсоюзов об их выполнении. В организациях агропромышленного комплекса собрания проведены в 80% организаций. В их работе приняли активное участие представители администрации, члены трёхсторонних комиссий по регулированию социально- трудовых отношений.

Активно работали в течение 1 квартала трёхсторонние комиссии в городах Димировграде и Барыше, Майнском, Ульяновском, Цильнинском, Мелекесском, Сенгилеевском, Кузоватовском. Новомалыклинском районах, на заседаниях которых были рассмотрены вопросы работы с коллективными договорами в организациях, занятости населения, повышения уровня заработной платы, развития физкультуры и спорта.

Вместе с тем не проведено ни одного заседания этих комиссий в Чердаклинском, Вешкаймском, Новоспасском, Инзенском и Старомайнском районах, мотивируя это тем, что вопросы компетенции трёхсторонних комиссий рассматривались на заседаниях других комиссий. Такая постановка вопроса слишком узкая, ибо районные трёхсторонние соглашения по социальному партнёрству охватывают весь круг вопросов, касающихся социально-трудовых отношений между работниками, работодателями и органами исполнительной власти.

9 марта текущего года принят Закон Ульяновской области «О территориальных трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений». Необходимо на его основе разработать соответствующие положения о трёхсторонних комиссиях муниципальных образованиях и внести их в органы представительной власти. При необходимости внести изменения в состав комиссий и организовать их чёткую работу в соответствии с регламентом.

Основой взаимоотношений правительства, профсоюзов и работодателей является областное трёхсторонне соглашение. Взаимодействие социальных партнёров осуществляется в различных формах: углублённый переговорный процесс, достижение договорённостей по наиболее злободневным вопросам, участие в работе различного рода комитетов, комиссий, проведение совместных семинаров, конференций. Но цивилизованная рыночная экономика требует дальнейшего прогресса и в этой сфере. И если давать характеристику решению проблем социального партнёрства, то мы только сейчас входим в русло социального диалога, когда наконец-то, начал работать областной союз промышленников и предпринимателей.

**Заключение**

В нашей работе мы попытались дать анализ как научно-теоретического, так и практического аспекта деятельности такого составного элемента рыночной экономики, как рынок труда в России, Приволжском федеральном округе и конкретно Ульяновской области, реальности и перспективы рынка труда, а так же его региональные особенности. Из-за чрезмерной обширности данной темы невозможно подробно рассмотреть в одной работе все стороны этой проблемы. Однако, исходя из всего вышесказанного, можно сделать некоторые выводы, обобщая анализ каждого из рассмотренных вопросов.

Итак, теперь можно уже с уверенностью говорить о том, что рынок труда это не только отношения между наемными работниками как субъектами предложения труда и предпринимателями как субъектами спроса, возникающие по поводу купли-продажи этого труда.

 Ведь рынок труда испытывает колоссальное влияние со стороны различных субъектов трудовых отношений- государство, поддерживающее интересы, как работников, так и работодателей посредством специализированных организаций и законодательного регулирования трудовых отношений .

Также нельзя замыкаться на каком-либо отдельном сегменте рынка труда, считая ситуацию на нем общей для рынка труда в целом. Ведь политика государства на рынке труда в целом только тогда может быть результативной, когда она осуществляется дифференцированно для каждого из его сегментов.

Примером может быть необходимость коренного преобразования существующей системы подготовки и переподготовки кадров, которая, по сути, входит в состав потенциального рынка труда. Целенаправленное государственное регулирование в этой области в совокупности с другими мерами на остальных сегментах может быть по-настоящему эффективной.

В работе был также поставлен вопрос о необходимой степени вмешательства государства в рыночную экономику, и конкретно в сферу трудовых отношений.

Применительно к странам с развитой рыночной социально ориентированной экономикой этот вопрос актуален только в тот момент, когда начинается отток капитала за границу, обусловленный чрезмерным налоговым прессом на предпринимателей (основной источник финансирования социальных программ и т.п.). И тут уже ставится вопрос о предоставлении свободы рыночным саморегулирующимся процессам для стимулирования экономического роста.

В нашей экономике с присущим ей крупным государственным сектором и активным вмешательством в рыночные процессы говорить о построении эффективной социальной экономики рано. Этому способствует и несовершенство правовой базы, и налогового законодательства, и коррупция в руководящем составе, и сильный «теневой» сектор.

Следовательно, чтобы начать эффективно решать проблемы на рынке труда, нужно сначала реформировать все сферы экономической, политической и социальной жизни общества.

По моему мнению, особую актуальность приобретают в настоящее время вопросы формирования и регулирования рынка труда. Остро ощущается отсутствие информации по вопросам использования рабочей силы на негосударственных (коммерческих) предприятиях и в организациях, развития на них процессов подготовки и переподготовки кадров, совершенствования условий и оплаты труда. В области занятости населения наблюдается значительный наклон в сторону изучения проблем безработицы и социальной защиты лиц, нуждающихся в трудоустройстве. Вопросы эффективности использования рабочей силы на предприятиях различных форм собственности помогут выявить, как развитие новых форм собственности будет влиять на изменение отраслевой структуры занятости, на многообразие различных видов деятельности населения.

Важнейшим показателем – индикатором социально-демографической безопасности выступает уровень безработицы. Возникновение безработицы в России связано с развитием рыночных отношений и, прежде всего, рынка труда. В качестве материальной предпосылки безработицы выступают спад производства и структурные преобразования в экономике. Масштабы безработицы оцениваются по ряду критериев: регистрация безработных в службе занятости; незанятость и активный поиск работы независимо от факта регистрации; отсутствие работы, независимо от наличия официального статуса занятости.

Показательно, что в нашей стране безработица измеряется не с помощью обследования, а количеством безработных, зарегистрированных государственной службой занятости. Такое прямое измерение приводит к недооценке действительного уровня безработицы, поскольку из-за низких пособий по безработице, люди не спешат регистрироваться.

Таким образом, низкий уровень безработицы в большей мере связан с действующей системой регистрации безработицы, чрезвычайно низким пособием по безработице, ограниченными возможностями переподготовки безработных и низкой вероятностью последующего трудоустройства, предложением, низкооплачиваемых рабочих мест, которое сдерживает поступление квалифицированной рабочей силы на рынок труда.

Поскольку решение вопроса о наличии избыточной занятости в отечественной экономике является приоритетным, именно меры по ее снижению должны учитываться при разработке концепции регулирования экономических отношений занятости. Эта концепция должна включать:

- макроэкономическое регулирование, создающее общую среду, содействующую эффективной занятости (инвестиционная, структурная политика, разгосударствление и приватизация, создание благоприятных условий для мелкого бизнеса) и улучшению качественных характеристик человеческого капитала;

- государственную политику занятости, воздействующую на формы, структуру, уровень занятости и безработицы административными, правовыми, финансово- кредитными методами;

- регулирование занятости на предприятиях за счет активизации действий кадровых служб предприятий в направление создания внутренних рынков труда, их сотрудничества с региональными центрами занятости;

- регулирование отношений занятости с помощью общественных организаций субъектов этих отношений.

Я думаю, что забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости как важной социальной гарантии для экономически активного населения является важнейшим аспектом государственного регулирования рынка труда, механизм формирования которого будет постоянно совершенствоваться применительно к новым условиям развития экономики, структурной перестройки производства, формирования эффективной социальной политики.

Формирование рынка труда в России, его прогнозирование, является неотъемлемой частью становления рыночного механизма. Основными направлениями его регулирования должны стать: борьба против дальнейшего спада производства; недопущение массовой безработицы; принятие мер по повышению уровня жизни населения и др.

Применительно к сегодняшним российским условиям политика государства на рынке труда не должна замыкаться на поиске оптимальной глубины вмешательства в трудовые отношения. Регулирующее влияние государства не должно препятствовать реализации требований экономической эффективности, которые предполагают мобильность рабочей силы, высвобождение лишних работников. Достаточно высокая степень занятости населения должна обеспечиваться не сохранением излишней численности работников, а созданием новых рабочих мест, снижением потребности населения в рабочих местах и т.п.

Основными задачами государства в области обеспечения занятости населения на данный момент являются:

* обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест;
* развитие кадрового потенциала в различных отраслях экономики и регионах России;
* регулирование складывающегося национального рынка труда и повышение конкурентоспособности отечественной рабочей силы;
* формирование эффективной структуры занятости населения повышение качества создаваемых рабочих мест;
* развитие профессиональной и территориальной мобильной рабочей силы;
* создание благоприятных условий для повышения уровня жизни за счет стимулирования трудовой активности населения, усиления роли и ответственности участников социально-трудовых отношений в сфере занятости населения;
* предотвращение роста неполной занятости и массовой безработицы развитие системы общественных работ.

Достижение оптимально высокой, структурно-рациональной, экономически эффективной и социально-обоснованной занятости – неотъемлемая составная часть процесса восстановления российской экономики. Стимулами этого процесса должны являться рыночные отношения и целенаправленные меры хозяйственной политики на всех уровнях. Если в развитых странах проблемы занятости могут зачастую решаться обособленно, без кардинальных изменений экономической стратегии, то в России для этого требуется коренное преобразование экономики. Это может быть реализовано лишь при финансовой стабилизации, возобновлении экономического роста, увеличении ресурсов для инвестиционной активности и решении социальных проблем.

**Список литературы**

1. Абалкин А.И. Вопросы экономики .- М, 2006. – 178 с.
2. Бреев Б.Д. Безработица в современной России. - М.: Наука, 2005. – 136 с.
3. Винокуров Г. А. За цивилизационный рынок труда // ЭКО.- 2006.-№2.
4. Гринченко В. С. Что с тобой делать, рабочая сила? // ЭКО.- 2006.-№2.-
5. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования // Вопросы экономики.- 2005.-№1.
6. Дунаева Н. А. Молодежь на рынке труда // Вопросы экономики.- 2005.-№1.
7. Еженедельник «Эксперт», № 10, 15, 21, 22, 26, 27, 30, 1997г.
8. Заславский И. К. О цене труда и безработицы // Вопросы экономики.- 2003.-№12.
9. Заславский И. К. К характеристике труда современной России. Очерк социально-трудовой политики.// Вопросы экономики, 2006. - №2.
10. Лещинская Г. Молодежный рынок труда. //Экономист, 2005. - №8.
11. Любимов Л. Л., Раннеева Н. А. Основы экономических знаний. - М, 2005. – 332 с.
12. Майбурд М. Введение в историю экономической мысли. От пророков до профессоров. – М, 2005. – 439 с.
13. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс в 2-х томах. - М, 2004.- 656. с
14. Мэнкью Н. Грегори Макроэкономика. - М, 2004. – 334 с.
15. Микульский К. Формирование новой модели занятости. //Экономист, 2006. - №3.
16. Миляева Л. Экономические стороны «Скрытой» безработицы // Экономист, 2005.- №5.
17. Обзор экономики России. Основные тенденции развития. Раздел рынок труда.\ пер. с англ. - М, 2006. – 133 с.
18. Павленков В.А. Рынок труда. - М, 2005. – 333 с.
19. Cоциально-экономические проблемы рынка труда в России.\Под ред. Титова В.Н. - М., РАН., Институт социально-экономических проблем народонаселения.- 2006. – 230 с.
20. Сидорович. В. А. Курс экономической теории. - М.: Экономика, 2005. – 640 с.
21. Социально-экономическое положение России. Январь-октябрь 2006 г. -М.: Госкомстат России, 2007. – 102 с.
22. Соболева И. Скрытые формы безработицы в России. - М.: ИЭ РАН, 2005. – 434 с.
23. Соколов Т.В. Рынок труда. – Труд за рубежом. – 2002г.- №1.
24. Токсанбаева М.С. Самозанятость и ее противоречия//Экономическая наука в современной России. – 2006, №5.
25. Человек и работа.- 2005. - № 3-9.
26. Чепурин М.Н. Курс экономической теории. - Киров, 2005. – 318 с.
27. Чернина Н. О новой модели занятости.// Российский экономический журнал, 2006. - №11-12.
28. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда.// Вопросы экономики», 2006. - №2.
29. Четвернина Т., Л.Лакунина Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления (в статье использованы результаты, полученные Центром исследований рынка труда ИЭ РАН в 2005-2006 гг.) // Вопросы экономики, 2006. - №2.
30. Интернет-ресурсы:

www.gks.ru

 www.economika.info

 «Словарь экономических терминов» http://dic.academic.ru

**Приложения**

Таблица 1.

Трудоустройство граждан органами государственной службы занятости1)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | Обратились по вопросутрудоустройства | Трудоустроены |
| 1995 | 2000 | 2004 | 2005 | 1995 | 2000 | 2004 | 2005 |
|   | **Тысяч человек** |
| **Всего** | **5122,4** | **4745,9** | **6603,6** | **6438,0** | **2217,9** | **3199,4** | **4154,4** | **4075,8** |
| в том числе: |   |   |   |   |   |   |   |   |
| занятые трудовой деятельностью | 169,9 | 177,7 | 174,2 | 172,5 | 17,9 | 96,7 | 115,0 | 116,6 |
| учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время | 849,1 | 1285,2 | 1481,3 | 1225,3 | 806,1 | 1242,6 | 1444,7 | 1194,2 |
| незанятые трудовой деятельностью2) | 3937,3 | 3283,0 | 4948,1 | 5040,3 | 1362,5 | 1860,2 | 2594,7 | 2765,0 |
| из них ищущие первую работу(ранее не приступавшие ктрудовой деятельности) | 619,3 | 2049,1 | 2706,6 | 2470,5 | 194,5 | 1622,5 | 2021,4 | 1828,9 |
|   | **В процентах к итогу** |
| **Всего** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |
| в том числе: |   |   |   |   |   |   |   |   |
| занятые трудовой деятельностью | 3,3 | 3,7 | 2,6 | 2,7 | 0,8 | 3,0 | 2,8 | 2,9 |
| учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время | 16,6 | 27,1 | 22,4 | 19,0 | 36,3 | 38,8 | 34,8 | 29,3 |
| незанятые трудовой деятельностью2) | 76,9 | 69,2 | 74,9 | 78,3 | 61,4 | 58,1 | 62,5 | 67,8 |
| из них ищущие первую работу(ранее не приступавшие ктрудовой деятельности) | 12,1 | 43,2 | 41,0 | 38,4 | 8,8 | 50,7 | 48,7 | 44,9 |

Заявленная в органы службы занятости потребность в работниках на конец 2005 г. составила 816,7 тыс. человек.Численность не занятых трудовой деятельностью граждан, состоящих на учете в органах государственной службы занятости, в расчете на одну заявленную вакансию составила 2,5 человека. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_1) По данным Федеральной службы по труду и занятости.

2) С 2000 г. - включая пенсионеров.

Приложение 3

Экономическая активность и занятость населения за период 1995-2005 г.г.