***ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ СФЕРЫ БЫТА И УСЛУГ***

**Кафедра : Государственного и муниципального управления**

**К У Р С О В А Я Р А Б О Т А**

**На тему: *Государственное* *регулирование* *занятости* *населения***

**Выполнили: *Ковалева* *Т*.*В.* *ЭД* *4* *-* *1***

**Проверил: *СУЩЕВ* *О*.*П*.**

**МОСКВА**

**1997 ГОД**

Ââåäåíèå

1. Ïîëèòèêà çàíÿòîñòè, åå ñîöèàëüíàÿ îðèåíòàöèÿ è îñíîâíûå çàäà÷è â óñëîâèÿõ ìíîãîîáðàçèÿ ôîðì ñîáñòâåííîñòè è ïåðåõîäà ê ðûíî÷íîé ýêîíîìèêå.
2. Áåçðàáîòèöà: ÿâíàÿ è ñêðûòàÿ, ïðè÷èíû è îñîáåííîñòè åå ïîÿâëåíèÿ.
3. Ñîöèàëüíî-ýêîíîìè÷åñêèå è îðãàíèçàöèîííî-ïðàâîâûå ïðîáëåìû ìàññîâîãî âûñâîáîæäåíèÿ è îðãàíèçàöèîííîãî òðóäîóñòðîéñòâà ðàáîòíèêîâ â óñëîâèÿõ ÍÒÏ, ñòðóêòóðíûõ ñäâèãîâ â ýêîíîìèêå, ñîâåðøåíñòâîâàíèÿ ðàçìåùåíèÿ ïðîèçâîäèòåëüíûõ ñèë, ðûíêà òðóäà.
4. Ãîñóäàðñòâåííàÿ ñèñòåìà çàíÿòîñòè: ñòðóêòóðà, îñíîâíûå íàïðàâëåíèÿ ðàçâèòèÿ íà ñîâðåìåííîì ýòàïå.
5. Îñíîâíûå òåíäåíöèè ôîðìèðîâàíèÿ, ðàñïðåäåëåíèÿ è èñïîëüçîâàíèÿ òðóäîâûõ ðåñóðñîâ â ðåãèîíàõ ñòðàíû. Ïðîáëåìû иçó÷åíèÿ è ôîðìèðîâàíèÿ ðûíêà ðàáî÷åé ñèëû.

ÇÀÊËÞ×ÅÍÈÅ

ÑÏÈÑÎÊ ËÈÒÅÐÀÒÓÐÛ

# Введение

Переход от централизованной системы хозяйствования к рыночной обусловливает 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 стратегических целей реформ.

Структурная перестройка экономики России привела к высвобождению работников из материальной и нематериальной сфер экономики, и тем самым, появлению явной безработицы. Увеличивается и скрытая безработица ( за счет лиц, самостоятельно ищущих работу, находящихся в частично оплачиваемых или полностью неоплачиваемых отпусках, работающих не по своему желанию неполный рабочий день или неделю и т. д.). в настоящее время потенциальный уровень безработицы с учетом ее скрытой формы составляет от 17 до 20% экономически активного населения.

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 1996 года 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.

Таким образом, можно констатировать несоответствие между потребностью населения в трудоустройстве и потребностью в кадрах по России в целом и по регионам. Оно касается профессионального состава, запросов и притязаний работников и характера предлагаемой работы. Такая диспропорция, в большей или меньшей степени проявляющаяся во всех регионах, отраслях хозяйства, в любых условиях существует давно. Это свидетельствует о том, что проблема свободных рабочих мест реальна и весьма болезненно сказывается на конкретных предприятиях. Однако, даже нарисованная картина не может скрыть факты, отталкивающие работников от свободных рабочих мест: низкий уровень заработной платы и несвоевременная ее выплата, неудовлетворительные ( практически на всех крупнейших предприятиях страны) условия труда, а также отсутствие льгот и поощрений.

В связи со сложившейся проблемой ситуация на рынке труда, на мой взгляд, становится критической. Чтобы как можно глубже разобраться в этой не мало важной проблеме, постараемся раскрыть ее сущность в данной работе.

# Политика занятости, ее социальная ориентация и основные задачи в условиях многообразия форм собственности и перехода к рыночной экономике.

С началом рыночных преобразований в России социальная политика рассматривалась в качестве элемента общей экономической стратегии страны. Предполагалось сочетать либеральный подход, постепенно освобождающий государство от роли распорядителя экономических и социальных процессов, с использованием задела, который был создан прежней системой.

Однако, по существу, первостепенное внимание удалялось экономическим преобразованиям, а доминирующими в российской социальной политике в переходный период оказались пожарные меры в отношении отдельных слоев населения (шахтеры, учителя, военные, инвалиды) при консервации системы социальной защиты на уровне денежно-компенсационных механизмов. В настоящее время становиться ясно, что этот выбор был обусловлен не только ограниченностью материально-финансовых ресурсов и ставкой на использование социальных резервов населения и его долготерпение, но и просчетами в определении общей стратегии развития, недооценкой социальной составляющей реформ.

Такая недооценка социального фактора имеет ряд негативных последствий, сказавшихся отразившихся на населении России - это падение уровня жизни основной массы населения, растущая дифференциация доходов, резкое сокращение доступных социальных благ, рост безработицы.

То, что ситуация в сфере занятости носит кризисный характер у специалистов не вызывает сомнений, хотя это и затушевывается достаточно низкими показателями официальной безработицы. К концу мая 1996 г. она составляла в России всего 3.7% экономически активного населения. Однако сохраняются огромная скрытая безработица и резкая региональная дифференциация показателей состояния рынка труда (во много раз) при том, что в 47 регионах Российской Федерации уровень безработицы превышал средне российский.

Отчисления в региональные фонды занятости из-за сокращения (или остановки) промышленного производства на многих территориях недостаточны для покрытия потребности даже в пособиях по безработице, не говоря уже об активной политике занятости.

К настоящему времени резервы социальных отраслей, выполнявших свои функции часто по инерции без выделения необходимого объема средств, оказались практически исчерпаны.

Провозгласив передачу многих социальных функций из центра в регионы, государство не обеспечила для этого необходимой законодательной базы, не определило достаточно четко источники средств для их практической реализации.

Новая социально-политическая ситуация поставила во главу угла вопрос о распределении обязанностей и полномочий между федеральными и региональными властями, а также между государством, с одной стороны, и неправительственными организациями и частными лицами - с другой.

Трудности, возникшие в процессе перераспределения социальных функций, разграничения Федерации и ее субъектов, а также изменения соотношения различных форм собственности, наглядно выявились в ходе муниципализации социальных объектов приватизированных предприятий. Местные и областные администрации были вынуждены в 1995-1996 г.г. принять на себя дополнительные социальные функции. Федеральным центром была принята программа муниципализации объектов социальной сферы, которая предполагала выделение на эти цели региональных финансовых ресурсов, а в случае их недостатка - помощь из федеральных источников.

Многие эксперты отмечают, что предусмотренных расходов и федеральных компенсаций для региональных и местных бюджетов недостаточно; частные же структуры не могут быстро «переварить» такой огромный сектор для приложения капитала.

Приведенный выше анализ ситуации в сфере занятости в России в предшествующие годы показывает, что способность складывающегося рынка труда к саморегулированию все еще незначительна .

Таким образом, в настоящее время в можно говорить о формировании *социальной концепции*, суть которой заключается в *преобладающей роли государства в социальном процессе и упрочении взаимосвязей Федерации и его субъектов.*

Согласно российскому закону о занятости, цель политики занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путем обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых граждан, сдерживания массовой долгосрочной безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должен стать принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающей безработицу в социально приемлемых пределах. Реализации этого принципа может способствовать оптимальное сочетание экономической эффективности и социальных результатов, которое будет различным в российских регионах, отличающихся своим экономическим потенциалом, структурой хозяйства, ресурсообеспеченностью и т.д.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральная, территориальная и местные (городские, районные) программы. Федеральные программы имеют, как правило, региональный аспект, но в региональных программах содействия занятости населения даже не упоминаются федеральные и иные региональные программы, не говоря уже об отражении показателей движения рабочих мест. В настоящее время перед разработчиками программ всех уровней остро стоит проблема увязки показателей движения рабочих мест и рабочей силы, используемых в программах с учетом параметров важнейших отраслевых, межотраслевых, региональных и межрегиональных программ.

Рассмотрим одну из важнейших в области решения проблем занятости федеральную «Комплексную программу мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996-2000 годы»( в дальнейшем Программа), утвержденную Указом Президента России N 768 от 23.05.96.

Основными 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;

1. обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест. Развития кадрового потенциала в различных отраслях экономики и регионах России
2. регулирование складывающегося национального рынка труда и повышение конкурентоспособности отечественной рабочей силы
3. формирование эффективной структуры занятости населения
4. повышение качества создаваемых рабочих мест
5. развитие профессиональной и территориальной мобильной рабочей силы
6. 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
7. предотвращение роста неполной занятости и массовой безработицы
8. развитие системы общественных работ.

Реализовать Программу предполагается в два этапа.

Работы по **первому этапу** осуществляются в 1996-1997 годах и включают следующие меры:

1. *Определение потребности в создании рабочих мест* - определение на основе демографического прогноза общей потребности в рабочих местах до 2000 года, эти данные послужат базой для составления генеральной схемы для создания рабочих мест в региональном и отраслевом разрезах . В рамках генеральной схемы определяются следующие параметры : общая (региональная, отраслевая) потребность в рабочих местах; сложившаяся и региональная структура занятости населения (региональный, отраслевой, профессионально- квалификационный, половозрастной аспекты); основные направления содействия занятости населения, исходя из общеэкономических тенденций развития России и необходимости изменения структуры занятости.
2. *Выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест -* при выполнении этой меры принимается во внимание необходимость соответствия мер по созданию рабочих мест направлениям структурной перестройки экономики; учета стоимости создания и сохранения рабочего места; учета состояния региональных рынков труда; приоритетного финансирования с использованием различных источников; отбора проектов на конкурсной основе; развития социальной инфраструктуры в сельских местностях; поддержания занятости в населенных пунктах, где свернута производственная деятельность предприятий, составляющих основу их экономики, территориально удаленных от иных мест приложения их труда и учета других условий, оказывающих значительное влияние на решение проблем занятости.
3. *Проведение социальной экспертизы разрабатываемых федеральных целевых и инвестиционных программ -* данная мера утверждает обязательность прохождения федеральных и региональных программ социальной экспертизы.
4. *Разработка нормативной правовой базы, ориентированной на формирование общих условий для создания и сохранения рабочих мест -* предполагается разработка пакета нормативно правовой документации направленной на стимулирование развития рабочих мест, в частности предусматривающей: повышение инвестиционной активности работодателей, стимулирование накопления и целевого использования амортизационных отчислений, формирование системы инвестиционных и лизинговых компаний в целях развития малого и среднего бизнеса, защиту отдельных отраслей от внешнеэкономической конкуренции на период их технического переоснащения, развитие системы государственного содействия профессиональной подготовки и переподготовке кадров учитывая необходимость повышения качества рабочей силы и специфику потребностей региональных рынков труда, усиление правовой защиты наемных работников, особенно занятых на малых предприятиях, регулирование неполной занятости , квотирование рабочих мест для российских работников на иностранных предприятиях, осуществляющих выполнение заказов на территории РФ, за счет средств российских предприятий, введение ограничений на использование иностранной рабочей силы на управленческих должностях различного уровня в структурных подразделениях иностранных компаний и компаний с иностранным участием, расположенных на территории России и др.
5. *Создание механизма, обеспечивающего развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы -* основу этого механизма составит система договоров между регионами об использовании незанятого в одном регионе населения на имеющихся вакантных должностях в другом регионе, предусматривающая размещение этого населения в данных регионах и предоставление работы прежде всего на государственных и муниципальных предприятиях.
6. *Повышение эффективности использования имеющихся производственных мощностей* - данная мера предусматривается для облегчения доступа субъектов малого и среднего бизнеса к средствам производства, в связи с этим предполагается провести ревизию неиспользуемых производственных мощностей, передача при необходимости посредством арендных отношениях этих неиспользуемых мощностей предпринимателям, желающим организовать на этих мощностях производственные места, экономическое стимулирование предпринимателей более эффективно использовать имеющиеся у них производственные ресурсы, развитие системы государственных консультационных предприятий, проводящие исследования по маркетингу продукции, новых технологий, квалифицированной рабочей силы и т.д.
7. *Формирование системы организации временных рабочих мест на базе общественных работ -*  мера по повышению статуса общественных работ предусматривает, определения организаций, которые на основе аккумулирования различных источников финансирования должны формировать систему организации временных рабочих мест на базе общественных работ, стимулирование перевода работников занятых на общественных работах на постоянные рабочие места, организацию конкурса среди предпринимателей, желающих осуществить модернизацию предприятий.
8. *Разработка механизма развития социального партнерства в области создания и сохранения рабочих мест -* суть развития такого партнерства заключается в привлечении работодателей к решению проблемы развития внутрифирменной мобильности рабочих кадров, ответственность работодателей за трудоустройство сокращаемых работников, а также создание нормативно правовых актов, определяющих роль и место объединений работодателей и профсоюзов в подготовке предложений по решению указанных проблем.
9. *Целевая поддержка создания и сохранения рабочих мест для неконкурентоспособных граждан* - эта мера предусматривает стимулирование работодателей за счет средств Государственного фонда занятости населения РФ к созданию новых и сохранению действующих рабочих мест, содействие занятости инвалидов и поддержку их предпринимательской деятельности, квотирование рабочих мест, создание и развитие производств, где применяются различные режимы занятости женщин и др.

Работы по **второму этапу** осуществляются в 1998-2000 годах и включают следующие меры:

1. *Разработка и реализация пакета целевых программ, направленных на создание рабочих мест в отраслях экономики и регионах Российской Федерации -* эти программы помогут стабилизировать рынок рабочей силы России и с помощью федерального, региональных и отраслевых банков данных рабочих мест, создаваемых в рамках данной задачи Программы, позволят принимать решения программного характера по обеспечению незанятого населения рабочими местами.
2. *Создание условий для повышения качества рабочих мест -* в рамках этой меры программы предполагается создать федеральную программу содействия повышения квалификации кадров в экономике РФ и изменить налоговое законодательства в целях побуждения к стимулированию предприятий по модернизации рабочих мест с точки зрения требования научно-технического прогресса, условий труда и экологической безопасности производства, а также развития инновационной деятельности предприятий, учреждений и организаций, банков и других кредитных организаций.
3. *Стимулирование формирования эффективной структуры занятости населения* - последней мерой предусматривающейся в программе является разработка перспективной схемы изменений структуры занятости населения исходя из общеэкономических тенденций, опыта международного разделения труда, требований научно-технического прогресса и спроса со стороны населения, а также обеспечения экономической безопасности страны.

Стабилизация и последующий рост производства должны стать отправным пунктом реализации стратегии занятости для достижения и поддержания эффективной занятости при социально допустимом уровне безработицы. По мнению исследователей, последний надо определять по двум критериям:

1. *финансовому,* в соответствии с которым средства внебюджетного государственного фонда занятости вместе с целевыми ассигнованиями из бюджетной системы (федерального и региональных уровней) обеспечивают финансирование программ содействие занятости.
2. *социальному,* в соответствии с которым общество устанавливает порог естественного уровня безработицы, превышение которого должно стать целью государственной политики занятости, реализуемой федеральными и региональными органами управления.

Наличие определенного числа граждан, ищущих работу и официально признаны безработными, следует рассматривать как неизбежный результат особенности движения рабочей силы рабочих мест. Минимизация социального уровня безработицы зависят от действенности организационно-экономического механизма регулирования рынка труда - внутрифирменного и открытого ( внешнего, а также его составных звеньев - рынка рабочих мест , формирующего спрос на рабочую силу, и рынка рабочей силы, формирующего спрос на рабочие места .

Таким образом, можно констатировать, что важнейшим элементом социальной политики, в условиях формирования рыночных отношений должно стать управление занятостью, которое состоит в органическом сочетании механизмов саморегуляции и государственного регулирования, обеспечивающего условия для развития трудовых ресурсов и их экономической активности.

# 2. Безработица: явная и скрытая, причины и особенности ее появления.

Современная безработица в России - специфическая и в определенной мере уникальное явление, порожденное переходной экономикой страны, в которой происходит процесс становления рыночных отношений. Вместе с тем феномен безработицы, независимо от того, о какой стране и о каком историческом периоде идет речь, имеет общие черты и закономерности, актуальные и для России.

К нашей сегодняшней действительности могут быть приложены концепция естественного уровня безработицы, анализ типов безработицы, ее экономических и социальных последствий, определение показателей безработицы, исследование факторов, влияющих на динамику безработицы, включая взаимосвязь безработицы и инфляции.

Критериями разграничения типов безработицы, как правило, служат причина ее возникновения и ее продолжительность (устойчивость). Обычно называют три основных типа безработицы: фрикционная, структурная и циклическая. Упоминается также скрытая, сезонная и т.д.

*Фрикционная -* безработица, вызванная постоянными изменениями в размещение ресурсов общества между видами и сферами производства товаров и услуг. Эти изменения меняют требования к квалификации, знаниям, навыкам. В результате наниматель не находит нужного ему работника, а работник - нанимателя, хотя работник сохраняет достаточную квалификацию, но для выполнения уже не требующихся обществу работ. Сегодня фрикционную безработицу считают той ценой, которую общество должно платить за поддержание эффективности экономики, за постоянное обновление производства в угоду меняющимся запросам граждан. Главным признаком такой безработицы является ее небольшая продолжительность. И потому фрикционная безработица - явление, которое устранить не только невозможно, но и нецелесообразно. Более сложной является оценка структурной безработицы.

*Структурная* - безработица, вызываемая крупными структурными изменениями в экономики, когда общество избавляется от устаревших предприятий, подотраслей, иногда даже целых отраслей, что влечет исчезновение большого числа рабочих мест для тех, кто там работал раньше. Избежать структурной безработицы невозможно. Она сопровождается ожесточенным сопротивлением профсоюзов, пытающихся сохранить рабочие места, удлинить сроки коллективных договоров и т. д. Подобные действия профсоюзов усиливают инерционность рынка труда, но не решают проблему. Социальная защита людей пострадавших от структурной безработицы, максимально возможное снижение ее продолжительности обычно находятся в центре государственной политике занятости.

*Циклическая,* как следствие спада производства в переходный период достигает своей максимальной величины. Поэтому в совокупности общей уровень безработицы может превысить ее естественный уровень (состояние рынка труда, при котором на нем существует примерный баланс между числом свободных рабочих мест и числом квалифицированных работников, ищущих работу).

*Скрытая -* характерна в основном для стран с глубокими деформациями рыночных механизмов. Например, отсутствие стимулов к труду ведет к низкой производительности, когда работу одного человека выполняют двое. Это свидетельствует, что одно рабочее место лишнее, а уровень скрытой безработицы достигает 50%. Скрытую безработицу пополняют люди, которые трудятся неполный рабочий день или неделю, а также те, кто отчаялись найти рабочие места и, утратив права на получение пособий, отказались регистрироваться на биржах труда.

Безработица измеряется двумя основными показателями:

1. *уровень безработицы* исчисляется как доля официально зарегистрированных полностью безработных в численности самодеятельного населения, то есть людей , живущих на доходы от своего труда. Этот показатель не дает полного представления о ситуациях, складывающихся в сфере занятости. Так, человек может быть фактически безработным: работать один час в день, не регистрироваться на бирже труда, но официально он не будет числиться безработным;
2. *продолжительность безработицы* дает более верную оценку занятости. Она может свидетельствовать о быстром распространение технологических нововведений, вызывающих динамичные изменения в структуре спроса на рабочую силу и ее интенсивную миграцию, высокой мобильности рынка рабочей силы, существовании эффективных систем информации о вакансиях и переквалификации работников и др., поэтому эта комбинация выглядит предпочтительнее.

В социально - трудовой политике первоначально превалировали меры, направленные на выработку и реализацию механизмов, облегчавших институциональные перемены в собственности и структурные сдвиги в экономике. Важнейшими из них были поддержание доходов на минимальном уровне и гарантии занятости в условиях спада производства и роста безработицы. В русле демократизации общества было модернизировано законодательство о труде и занятости путем приведения его в соответствии с международно признанными правилами: сокращена рабочая неделя, увеличена минимальная продолжительность отпусков, расширены гарантии занятости безработных, началось реформирование социального страхования. Регулирование социально - страховых отношений способствовало их нормализации во время приватизации экономики, установлению перемирия между нынешними работниками и их будущими хозяевами.

Поддержание доходов на минимальном уровне стало целью социальной защиты населения, пострадавшего от правительства « реформаторов». Государство на время отказалось от прямой регламентации в оплате труда ( кроме его минимума), перейдя к косвенному регулированию через налоги. Понемногу росло реальное наполнение средней заработной платы, отставая, однако, от динамики потребительских цен на товары и услуги.

В связи с рыночными изменениями наметился переход от жестоких социалистических к более гибким видам найма ( срочным контрактам, неформализованным соглашениям и т.п.). При этом почти сошла на нет традиционная роль органов труда как госнадзирателя за использованием рабочего времени, дисциплины, производительностью, условиями и оплаты труда.

Вместе с тем увеличивалась вынужденная безработица, порожденная новыми условиями функционирования предприятий и формами найма. Высвобожденные по экономическим мотивам составили более половины официально зарегистрированных безработных. Именно для них, квалифицированных работников со стажем и производственным опытом, были особенно нужны реальные гарантии занятости, альтернативные косметическим мерам по трудоустройству социально незащищенных маргиналов.

Неуклонный рост структурной безработицы предопределял необходимость преобразования фондов занятости в полноценную систему социального страхования. Безработица из негативного явления превращалась в постоянно действующий фактор развития рынка труда и обострения конкуренции за рабочие места. Надо было считаться с ее объективным характером, обусловленностью процессами реформирования экономики, искать новые формы эффективной занятости.

Однако безработица оказалась тем «орешком», о который сломали «рыночные» зубы не одна команда реформаторов в России. Следуя правительственному курсу социальной защиты, служба занятости трансформировалась в организацию по борьбе с безработицей. Были продолжены раздачи гарантий ее клиентам по растущему числу специально проводимых мероприятий. Причем упор делался на выигрышные в глазах общественности проекты в пользу социально незащищенных. И наоборот, в программах содействия занятости сознательно принижалось значение трудового посредничества, задач повышения мобильности высвобождаемой рабочей силы и ее конкурентоспособности на открытом рынке труда.

Курс на обеспечение возможно полной занятости и предотвращение безработицы не решал важнейшую задачу реформ - повышение эффективности производства. Когда экономический кризис усилился, обновленное к тому времени правительство увидело выход из него в достижении финансовой стабилизации, фактически в ускоренном развитии финансово - промышленного капитала путем мобилизации ресурсов накопления.

В условиях катастрофической нехватки инвестиций, что вполне естественно для системного кризиса, активного вывоза из страны капиталов и сокращения возможностей инфляционного кредитования промышленности источником стабилизации экономики становились доходы населения. На смену социальным приоритетам и монетаристским моделям пришли узкопрагматические задачи перераспределения национального дохода в пользу крупнейших монополий, возникших в результате «народной» приватизации.

Обеспечение занятости и массовая безработица находятся под контролем государства. Оказывается легче приостановить высвобождении работающих без оплаты, чем наладить работу предприятий в нормальном режиме, то есть без долгов по зарплате, но и без излишнего персонала. Недостаток трудовой мотивации и доходов по основному месту работы замещается государственными компенсациями: социальными гарантиями на производстве, выплатами и льготами неимущим по месту жительства. То что рабочие недополучили как трудящиеся, им пытаются вернуть как социально незащищенным.

Наряду с этим расширяется « исход » ранее многочисленного слоя квалифицированных работников с простаивающих предприятий, бесперспективных производств. Вместе с распадом наукоемких отраслей промышленности растет депрофессионализация высококлассных специалистов. Они вынуждены перебиваться случайными заработками, искать относительно доходные занятия в ущерб своей квалификации и социально - профессиональному статусу. Что же надо делать, чтобы привести в движение эту топчущуюся на месте, неурегулированную, а потому шаткую, грозящую повернуть вспять систему отношений труда и капитала?

Суть новой социально - трудовой политики можно свести к следующему: окончательный переход от полной занятости, заждавшейся на низкоэффективном труде и социальных гарантиях неработающим, к рыночной системе, предполагающей полную свободу труда и выбора занятий, экономически обоснованную резервную армию труда и безработицу. Особенно важной является социальная либералиция наемного труда прежде всего через радикальную реформу трудового законодательства в полном соответствии требованиями рыночной экономики. Надо коренным образом изменить «дух законов» о труде, бес всяких оговорок признать рабочую силу товаром, собственником которого является свободный от внеэкономического принуждения и административного диктата индивид. Как хозяин уникального товара он имеет права на приоритет на рынке труда, его цена формируется в зависимости от способности, образования, квалификации, опыта.

Для обеспечения свободы труда необходимо окончательно избавиться от рудиментов тоталитарной эпохи (прописки, спецучета кадров, административных ограничений приема и произвольных увольнений наемных работников). Затем желательно отказаться от так называемой социальной защиты трудящихся и ввести в действие регуляторы свободного рынка труда. Среди них принципиально важны справедливая оплата, надежная охрана и достойные условия труда, механизмы социального страхования экономических рисков потери трудоспособности, независимые институты непредвзятого урегулирования трудовых конфликтов. Причем необходимо выделить особенности наемного труда в аграрном секторе, малом предпринимательстве.

Давно пора заменить архаичные и неэффективные формы законодательного регулирование труда, например, единый для всех размер минимальной заработной платы и ее индексации, которые из инструментов социальной защиты на практике, в ситуации бюджетного дефицита, превращаются в государственные нормы фиксированного порога бедности трудящихся. Взамен следует установить минимум оплаты за единицу отработанного времени (час) и заложить в основу тарифных систем.

Предстоит признать приоритет социального партнерства по закону над государственным управлением трудом в его бюрократическом исполнении. Поэтому необходимо ограничить роль государства в обеспечении занятости, включая отказ от глобальных федеральных программ, попыток унифицировать нормы и нормативы социальной и экономической «защищенности» от безработицы. Для этого необходимо создать независимую от правительства и местной администрации систему активного содействия безработным на основе страховых взносов. Следует рассматривать безработицу как неотъемлемый элемент рынка труда, а под обеспечением занятости понимать трудоустройство вынужденно безработных и трудовую активизацию добровольно незанятых с использованием преимущественно экономических стимулов привлечение к труду.

Государственные гарантии незанятому населению должно заменить обязательное страхование структурной и профессиональной безработицы. Нужно очистить экономически обусловленную безработицу от социальных наслоений популистского толка: передать безработных, лишь эмитирующих трудовую активность, но зачастую неспособных к профессиональному труду, в органы социальной опеки для последующей трудовой реабилитации путем приобщения к посильным для них занятиям.

Однако, в последнее время предпринимаются попытки «спрятать» официальную растущую безработицу, приукрасить результаты деятельности служб занятости. Направляемые на общественные и временные работы безработные в результате бюрократического кульбита уже не считаются таковыми. Затем настает очередь посылаемых на переобучение и переподготовку, опоздавших на перерегистрацию. Далее следует черед других «нарушителей» новых правил, вводимых, кстати, «заднем» числом. Если пойти по этому пути, то вскоре борьба с безработицей закономерно перерастет в войну с безработными.

По мере углубления реформ число безработных должно возрастать в прямой пропорции с повышением эффективности производства и реальной оплаты за труд. Более того, необходимо форсировать структурную безработицу в соответствии с реализацией программ реструктуризации производства, создавая на ее базе мобильный резерв рабочей силы, используемый для интенсивного развития экономики. Прежде всего следует стремиться к поддержанию взаимосвязи занятости, зарплаты и инвестиций в оптимальном соотношении, что является условием социально - экономической сбалансированности. Только так может быть обеспечена надежная экономическая основа для создания новых рабочих мест, расширяющих сферу эффективной занятости, что, в свою очередь, приведет к «рассасыванию» безработицы, понижению ее уровня при стабилизации развития. Именно тогда становится возможным создание в обозримой перспективе динамичной, адаптированной к глубинным рыночным трансформациям в экономике социально - трудовой сферы.

# 3. Социально-экономические и организационно-правовые проблемы массового высвобождения и организационного трудоустройства работников в условиях НТП, структурных сдвигов в экономике, совершенствования размещения производительных сил, рынка труда.

Наличие определенного числа граждан , ищущих работу и официально признанных безработными, следует рассматривать как неизбежный результат особенностей движения рабочей силы и рабочих мест. Минимизация социально допустимого уровня безработицы зависит от действенности организационно-правового и экономического регулирования рынка труда - внутрифирменного и открытого (внешнего), а также его составных звеньев - рынка рабочих мест, формирующего спрос на рабочую силы, и рынка рабочей силы, формирующего спрос на рабочие места.

На современном этапе необходимое равновесие на рынке труда как элемент эффективной занятости должно достигаться путем сохранения имеющихся рабочих мест, что предполагает их качественное развитие. Это справедливо для России в целом, в регионах этот процесс может протекать по разному.

Так, в московском регионе - крупном промышленном центре России - при одинаковом значении социально-демографического фактора позиции руководства двух субъектов РФ - Москвы и Московской области- в отношении сохранения имеющихся рабочих мест как в целом, так и по отраслям экономики не могут быть одинаковыми. Например, рассмотрим решение столичного правительства сохранить предприятия текстильной промышленности путем предоставления им кредитов. Большинство этих предприятий используют рабочую силу со стороны и расположено в районах, примыкающих к Центральному административному округу. Между тем земля в столице все время дорожает. Нужно ли сохранять такую структуру столичной промышленности? Тогда как, в Подмосковье, Владимирской, Тверской, Ивановской областях текстильные предприятия зачастую являются градообразующими. Реальнее и эффективнее им оказывать финансовую поддержку при закупках сырья из ближнего зарубежья и предоставлять льготные кредиты для пополнения оборотных средств.

Сокращение общей численности занятых в экономике России в 1996 году сопровождалось перераспределением работников между ее отраслями . По данным Госкомстата, при значительном ( 2,2 млн. человек ) превышении числа бывших работников над числом принятых на крупные и средние предприятия промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, торговле и общественном питании, науке и научном обслуживании появились отрасли, на предприятиях которых ситуация была обратной. В их числе в 1996 году выделялись жилищно - коммунальное хозяйство и народное образование.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Движение рабочей силы в народном хозяйстве России в 1996 году.*** | | | |
| Предприятия, учреждения, организации | Изменение среднесписочного числа работников | | Доля в среднесписочной численности работников в 1996 году | |
|  | тыс. человек | % | % | |
| Промышленности | - 1092,1 | - 7,2 | 29,7 | |
| Сельского хозяйства | - 408,1 | - 5,8 | 13,9 | |
| Строительства | - 225,7 | - 5,7 | 7,8 | |
| Торговли и общественного питания | - 143,3 | - 5,2 | 5,5 | |
| Науки и научного обслуживания | - 121,5 | - 9,6 | 2,5 | |
| Транспорта | - 44,4 | - 1,2 | 7,4 | |
| Материально - технического снабжения и быта | - 15,1 | - 4,0 | 0,7 | |
| Заготовок | - 8,3 | - 6,2 | 0,3 | |
| Информационно - вычислительного обслуживания | - 3,9 | - 10,5 | 0,1 | |
| Народного образования и др. | 96,5 | 1,8 | 10,7 | |

В среднем по всем отраслям экономики соотношение между выбывшими и принятыми работниками составило 1,25 : 1, что также свидетельствует об известном уровне стабильности в сфере занятости. 68% работников, выбывших с предприятий, уволились по собственному желанию, в то время как проведение мероприятий по сокращению численности персонала было уволено лишь 6% всех выбывших работников.

Пропорции перераспределения занятости изменились в пользу тех отраслей, деловая активность в которых возросла в связи с рыночными преобразованиями: торговли и общественного питания, материально-технического снабжения и торгового посредничества, кредитования финансов и страхования. Россия по отраслевой структуре занятости все больше становится похожей на страны с экономикой, переходной к развитому рыночному хозяйству (Венгрия, Польша, республика Корея).

Усиливающийся кризис обрабатывающей промышленности, особенно машиностроения, существенно подорвал гегемонию индустриальной занятости. Вместе с сокращением работников на производстве при явном недостатке инвестиций старела и изнашивалась материально-техническая база, снижалась сложность технологических операций и уровень квалификации работников, главным образом в связи с общей деградацией индустриальных систем и комплексов. В результате происходит консервация низко производительного труда. Упадок производительности и хроническая недогрузка мощностей предприятий привела к росту скрытой безработицы на предприятиях. Более того, растущие из года в год масштабы потерь рабочего времени из-за простоев и остановок производства, обусловленные тяжелым финансовым положением предприятия и хроническими задолженностями по заработной плате, свидетельствуют об экономической бесполезности формально полной «трудовой» занятости на производстве в ущерб эффективности труда.

В настоящее время в связи реструктуризацией экономики и другими выше перечисленными причинами традиционная текучесть кадров на предприятиях, в организациях и учреждениях все чаще превращается в добровольную незанятость и субъективную безработицу и другими выше перечисленными причинами традиционная текучесть кадров на предприятиях, в организациях и учреждениях все чаще превращается в добровольную незанятость и субъективную безработицу, связанную с проблемой выбора новой альтернативы. Она приобретает вынужденную форму из-за несоответствия спроса и предложения на рынках труда, существующих ограничений трудовой мобильности и миграции работников. Именно поэтому временная незанятость и безработица реабилитированы по закону , а поиск оплачиваемой работы теперь рассматривается как элемент экономической активности населения.

В числе наиболее уязвимых с точки зрения перспектив трудоустройства по специальности оказались лица, ранее занятые преимущественно умственным трудом, служащие среднего звена управления, инженерно-технические и научные сотрудники НИИ и КБ при ВПК, представители редких профессий и специальностей бюджетной сферы. Они составили резерв невостребованной на трудовых рынках высококвалифицированной рабочей силы.

Узкоспециализированные работники научно-производственных комплексов « развитого социализма» занялись малым бизнесом, торговлей и торговым посредничеством, бытовым обслуживанием. За счет них в немалой степени заполнилась сфера приложения новаторского труда, получила развитие зона инновационной, как, правило, рисковой предпринимательской деятельности. Но, даже обретая познания в бизнесе и производственный опыт рыночной экономики, многие из них утратили возможность использовать свой профессионально - образовательный потенциал. Очень часто содержание труда на новом месте сопровождается понижением занимаемой должности, а переориентация занятий сопровождается потерями в заработке.

Межотраслевые перемещения рабочей силы зависели не столько от величины официальной заработной платы, хотя это то же является не мало важным фактором, сколько от возможности получения необлагаемых налогами доходов, условий труда и бытового обслуживания, готовности работников к профессиональной подготовке и др. Существенное увеличение численности занятых в отраслях с традиционно «низкооплачиваемыми» рабочими местами ( здравоохранение, культура и искусство ) может быть связано с развитием в них коммерческого сектора. В то же время интеллектуальная гибкость ученых обусловила резкий отток занятых из стагнирующей в ее прежней структуре российской науки.

Частная инициатива и появление экономической альтернативы легли в основу перехода от наемно - принудительного к вольнонаемному труду. Главным способом соединения наемных работников с приватизированными средствами производства стал рынок труда. В отличие от априорных нормативов госкомандования трудом теперь игрой рыночных стихий формируется его цена. Рабочая сила начинает взаимодействовать с капиталом как товар особого рода, а не как дефицитный или избыточный ресурс заранее заданной стоимости. Ее полезность определяется не директивными предписаниями объемов производства и производительности труда, а способностью к развитию капитала наряду с другими факторами эффективности.

Постепенно наемный труд становится органическим элементом растущей хозяйственной системы рыночного типа, основанной на интересах ее равноправных участников. Противоречивые небесконфликтные отношения труда с капиталом по их основным параметрам регулируются в малой степени усовершенствованным социально - трудовым законодательством, а также системой генеральных, региональных и отраслевых трехсторонних соглашений. Партнерство работодателей и наемных работников получает развитие в виде коллективных договоров и индивидуальных контрактов, отражающих конкретные условия обмена труда на капитал. И чем больше таких контрактов и договоров, тем теснее экономическая интеграция социальных партнеров и, следовательно больше гармонии в социально - трудовой сфере.

# 4. Государственная система занятости: структура, основные направления развития на современном этапе.

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. На федеральном уровне - это Государственный Фонд занятости населения (ГФЗН), в каждом из субъектов Федерации существуют региональные или республиканские фонды и службы занятости, а в городах и населенных пунктах, а также в крупных сельских пунктах существую местные службы занятости. Структурные подразделения федеральной службы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам и органам исполнительной власти. Функции, права, обязанности службы занятости нацелены на проведение мероприятий по ее увеличению.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Органы служб занятости на основе прогнозов экономического развития с участием работодателей и представителей трудящихся разрабатывают программы занятости, которые после согласования утверждаются представителями соответствующих органов власти. Органы исполнительной и представительной власти вместе со службами занятости контролируют реализацию принятых программ.

Взаимодействие служб занятости с предприятиями - работодателями, работниками или их представителями - строится на принципах социального партнерства. Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

1. анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;
2. вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
3. информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;
4. оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;
5. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях;
6. оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве, высвобождаемым работником и другим категориям населения;
7. регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;
8. разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;
9. подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;
10. оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивается стипендия за период учебы;
11. выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;
12. публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, происходит за счет средств ГФЗН, которые являются государственной федеральной собственностью и находятся в оперативном управлении и распоряжении Госкомстата РФ, а также его территориальных органов.

Фонды занятости в городах и районах создаются за счет:

1. обязательных страховых взносов работодателей;
2. обязательных страховых взносов с заработка работающих граждан;
3. ассигнований из городских и районных бюджетов;
4. доходов от инвестирования и выдача кредитов непосредственно товара производителя на договорных началах под гарантии сохранения, создания дополнительных или новых рабочих мест;
5. доходов от инвестирования и кредитования предприятий и организаций, осуществляющих по договорам профессиональную подготовку и переподготовку безработных с последующим их обязательным трудоустройством;
6. доходов от финансирования и кредитования безработных граждан, изъявивших желание осуществлять предпринимательскую деятельность;
7. доходов от дотаций, субсидий от вышестоящих фондов занятости;
8. добровольных взносов и прочих поступлений.

Кроме того, служба занятости имеют право хранить средства ГФЗН на депозитных счетах ЦБ РФ и приобретать краткосрочные государственные ценные бумаги. Доходы от такой деятельности, поступающие в фонд занятости, освобождаются от налогообложения и направляются на цели социальной защиты населения

Средства фонда занятости направляются на:

1. оплату расходов по профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки безработных, включая выплату им стипендий;
2. организацию общественных работ;
3. выплату пособий по безработице и материальной помощи;
4. возмещение затрат пенсионному фонду в связи с назначением досрочных пенсий безработным;
5. мероприятия по созданию и сохранению рабочих мест;
6. расходы по анализу рынка труда, разработке программ занятости, информационного обеспечения, рекламы, научно - исследовательской деятельности и на содержание органов занятости.

Федеральная служба занятости, имея централизованное финансирование, оказывает услуги бесплатно как гражданам, так и работодателям, пропагандируя их сведения о вакансиях.

Особенности занятости и функционирования рынка труда в промышленном регионе обусловлены спецификой формирования экономически активного населения, сложившимся уровнем и структурой занятости, инвестиционной активностью и привлекательностью территории, характером поддержки предприятий федеральными и региональными органами власти и управления. Эта поддержка должна носить выборочный характер и определяться приоритетами структурной перестройки экономики на федеральном и региональном уровнях, обеспечиваемыми средствами из соответствующих бюджетов. Меры по преодолению временных финансовых затруднений предприятий должны стать стержнем региональных программ и финансироваться за счет средств фонда занятости населения с целью сохранения или увеличения рабочих мест на том или ином предприятии, особенно если оно является градообразующим.

Реализуемая политика занятости становится активной тогда, когда средства Государственного фонда занятости населения ( ГФЗН ) используются в полной мере ( с необходимым переходящим остатком ), а в структуре расходов преобладают финансирование затрат на сохранение рабочих мест и создание дополнительных, предоставление субсидий для организации собственного дела, покрытие затрат на профессиональное обучение, переподготовку и профориентацию.

Федеральная и региональные службы занятости населения, аккумулируя в фондах занятости большую часть страховых платежей, должны с учетом сложившихся и прогнозируемых показателей занятости и безработицы определять кризисные территории - республики, края, области и автономии, а в каждом из них - города и районы. Для этого применяется специальная методика, в основу которой положен метод группировок в отличие от зарубежных аналогов, базирующихся на арифметическом подходе.

Первый критерий зарубежных методик - это уровень безработицы. Второй критерий - напряженность на региональном рынке труда, характеризуемая показателем числа безработных на одно вакантное место, превышающим средний по стране уровень.

Наряду с этими критериями предлагается использовать и другие показатели:

1. доля среди безработных лиц, уволенных в ходе групповых сокращений ( по нашей статистике - доля высвобожденных работников в общей численности зарегистрированных безработных);
2. уровень хронической безработицы ( доля безработных со стажем более года в общей численности безработных ).

Федеральная служба занятости России использует арифметический подход и группирует регионы по уровню безработицы в соответствии со следующими критериями: 1) ниже среднего уровня по стране; 2) в пределах двукратного превышения среднего уровня; 3) более двукратного превышения. По расчетам Федеральной службы занятости РФ, ко второй группе ( от 2 до 4% на конец 1996 года) относились 32 региона, а к третьей ( от 4,3% в Санкт-Петербургской до 8,4% в Ивановской области) - 16.

Сегодня становятся актуальными вопросы эффективности всей системы государственной службы занятости и необходимости оценки деятельности ФСЗ и ее территориальных органов. Правомерность постановки этих вопросов вызвана еще и тем, что доля трудоустроенных службой занятости в общей численности незанятых граждан, обратившихся по вопросу трудоустройства, в переходный период оказалась ниже, чем до начала реформ: в 1992г - 29,5%, в 1993 г - 39,0%, в 1994 г - 30,2%, в 1996 г - 24,7% по сравнению с 48,9% в 1990 г.

Всесторонняя оценка эффективности функционирования государственной службы занятости может быть дана на основе использования системы взаимосвязанных показателей, характеризующих конечные результаты ее работы. Соответствующая методика должна основываться на следующих принципиальных положениях:

1. охват всех направлений службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;
2. ограниченность количества принятых для оценки показателей, исключающих их дублирование;
3. «сквозной» характер оценочных показателей, обеспечивающих возможность сравнительного анализа и оценки деятельности местных (городских, районных), региональных ( на уровне субъекта РФ ) центров занятости и Федеральной службы занятости России в целом;
4. единый подход к расчету показателей, однозначность их толкования;
5. полная объективность оценочных показателей;
6. использование действующих форм учета и отчетности.

По мнению экспертов, критериями эффективности работы органов службы занятости следует считать повышение их роли в организации рынков труда - общероссийского, регионального, местного - и степень удовлетворения спроса со стороны как не занятых трудовой деятельностью граждан, так и работодателей.

В Институте экономики РАН разработана такая методика, предусматривающая не только анализ и оценку деятельности органов службы занятости населения, но и механизм состязательности между ними на основе принципов материального стимулирования.

Система показателей оценки службы занятости, предложенная в упомянутой методике, включает следующие относительные показатели:

1. удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению центра занятости: в общей численности принятых на работу в городе или районе; в общей численности не занятых трудовой деятельностью граждан, обратившихся в центр по вопросу трудоустройства;
2. удельный вес безработных, трудоустроенных по направлению центра занятости и оформленных на досрочную пенсию, в общей численности снятых с учета безработных;
3. удельный вес безработных, не работающих в течение более чем восьми месяцев;
4. уровень предотвращенной безработицы, рассчитываемый как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению.

Кроме основных показателей, предлагаются и дополнительные: полнота сборов страховых взносов, своевременность представления в вышестоящий орган отчетов и других материалов информационного характера, отсутствие обоснованных жалоб.

Оценка деятельности региональных служб занятости по показателю « уровень безработицы» и ряду других применяемых на практике частных показателей ( содействие в трудоустройстве граждан, в том числе временном трудоустройстве, помощь в организации самозанятости и др. ) может создать ложное представление об эффективности механизмов регулирование рынка труда. Например, деятельность столичного Департамента труда и занятости население в 1995 - 1996 годах по предложенным показателям оценивается неудовлетворительно, хотя была замечена тенденция к снижению уровня безработицы. В Москве сложился уникальный, по сути, саморегулирующийся рынок труда. Следует отметить весомую роль в организации и регулировании регионального рынка труда службами занятости Удмуртской и Чувашской республик, Костромской, Ивановской, Владимирской, Кировской областей (см. таблицу ). И наоборот, при гораздо меньшей напряженности на рынке труда роль территориальных органов в его организации и регулировании была незначительной ( 2 группа субъектов РФ ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Показатели эффективности деятельности региональных органов Федеральной службы занятости ( в % )*** | | | | | | | | | |
| ***Субъек***  ***ты РФ*** | ***Основные показатели*** | | | | ***Справочно ( на конец года )*** | | | |
|  | ***1*** | | ***2*** | | ***3*** | | ***4*** | |
|  | ***1995г*** | ***1996г*** | ***1995г*** | ***1996г*** | ***1995г*** | ***1996г*** | ***1995г*** | ***1996г*** |
| Российская Федерация | 6,8 | 9,7 | 41,2 | 43,9 | 1,0 | 2,0 | 3,1 | 5,8 |
| **1 группа (с наилучшими показателями)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Костромс-кая | 20,5 | 27,9 | 63,5 | 55,7 | 3,7 | 5,6 | 7,5 | 18,4 |
| Ивановс-кая | 17,5 | 23,1 | 43,1 | 33,4 | 5,1 | 8,4 | 27,0 | 110,5 |
| Удмуртс-кая | 15,4 | 22,6 | 50,8 | 53,6 | 2,7 | 4,6 | 11,7 | 21,4 |
| Чувашская | 15,7 | 21,5 | 60,3 | 49,2 | 2,9 | 4,7 | 30,5 | 38,6 |
| Владимирская | 11,9 | 19,8 | 50,7 | 50,0 | 3,0 | 5,7 | 9,5 | 18,1 |
| Кировская | 11,7 | 19,8 | 43,6 | 48,8 | 2,6 | 5,6 | 10,3 | 18,9 |
| Смоленс-кая | 10,2 | 15,5 | 56,4 | 65,7 | 0,2 | 0.3 | 1,3 | 1,3 |
| **2 группа (с наихудши-ми показателями )** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Москва | 1,3 | 1,5 | 9,7 | 13,0 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| Тюменская | 1,4 | 1,5 | 47,2 | 39,0 | 0,5 | 1,4 | 1,4 | 3,9 |
| Рязанская | 2,8 | 3,6 | 29,4 | 28,9 | 0,7 | 1,0 | 3,6 | 5,4 |
| Северная Осетия | 3,1 | 3,4 | 13,1 | 17,8 | 1,8 | 1,8 | 27,0 | 15,5 |
| Кемеровс-кая | 3,0 | 3,4 | 22,2 | 37,0 | 0,5 | 0,9 | 1,8 | 1,6 |
| Читинская | 3,8 | 3,9 | 50,2 | 54,9 | 0,3 | 0,7 | 1,1 | 3,8 |
| Магаданс-кая | 5,7 | 6,0 | 25,7 | 18,6 | 1,2 | 2,2 | 3,5 | 6,1 |

Наименование показателей:

1. Удельный вес трудоустроенных службой занятости ( из числа незанятого населения) в общей численности принятых на работу.
2. Удельный вес трудоустроенных службой занятости ( из числа незанятого населения ) в общей численности снятых с учета граждан, ищущих работу.
3. Уровень безработицы.
4. Численность незанятых граждан, зарегистрированных службой занятости в расчете на одну вакансию.

# 5. Основные тенденции формирования, распределения и использования трудовых ресурсов в регионах страны. Проблемы изучения и формирования рынка рабочей силы.

На современном этапе необходимое равновесие на рынке труда как элемент эффективной занятости должно достигаться путем сохранения имеющихся рабочих мест, что предполагает их качественное развитие. В 1996 году тенденции развития рынка труда в России кардинально не изменились. Ситуацию в сфере занятости характеризовали : рост общей численности безработных; умеренный рост уровня безработицы, регистрируемой органами ФСЗ России; четко выраженное влияние сезонных факторов на рынок труда. Относительно новыми явлениями стали заметные ухудшения между спросом и предложением на официально регистрируемом рынке труда страны, стабилизация численности работников, занятых неполное рабочее время или же находящихся в административных отпусках, а также замедление снижения количества занятых в экономике по сравнению с 1995 годом.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ***Темпы прироста числа официально зарегистрированных безработных в России в 1994 - 1995 годах, %*** | | | |
| **Месяц** | **1994** | **1995** | **1996** |
| ***Январь*** | 8,78 | 6,98 | 4,57 |
| ***Февраль*** | 10,14 | 10,71 | 7,51 |
| ***Март*** | 5,71 | 9,49 | 4,46 |
| **1 квартал** | **26,66** | **29,67** | **17,43** |
| ***Апрель*** | 2,60 | 8,91 | 3,36 |
| ***Май*** | - 1,36 | 3,34 | 0,38 |
| ***Июнь*** | - 3,15 | 3,31 | 0,57 |
| **2 квартал** | **- 1,98** | **16,26** | **4,34** |
| ***Июль*** | - 0,00 | 5,12 | 2,18 |
| ***Август*** | - 0,00 | 5,13 | 2,42 |
| ***Сентябрь*** | - 1,11 | 2,41 | 1,31 |
| **3 квартал** | **- 1,55** | **13,18** | **5,98** |
| ***Октябрь*** | 3,17 | 3,48 | 2,80 |
| ***Ноябрь*** | 6,97 | 5,04 | 5,00 |
| ***Декабрь*** | 7,23 | 5,56 | 5,46 |
| **4 квартал** | **18,34** | **14,74** | **13,59** |
| **В целом за год** | **44,63** | **95,79** | **46,25** |

За 1996 год и начало 1997 г. увеличилась нагрузка на органы государственной службы занятости, что обусловлено опережающим ростом численности официально зарегистрированных безработных. Доля последних в общем количестве безработных увеличилась к концу 1996г. до 41% ( в конце 1995г. она составляла 29,1%, в 1994 г. - 19,1%.). В 1996г. прирост безработных, состоящих на учете в центрах занятости, превысил общий прирост безработных на 20%. Таким образом, в ближайшей перспективе ситуацию на российском рынке труда скорее всего будут определять процессы, связанные со структурным перераспределением безработных по их категориям.

В 1996г. число официально зарегистрированных безработных в России увеличилось на 920 тыс. человек, что на 15% больше абсолютного прироста числа безработных в1995году. Регионы России сильно различаются по изменению численности официально зарегистрированных безработных. Если в четырех из них - Орловской, Магаданской, Курской и Липецкой областях количество безработных сократилось (соответственно на 20%,11%,10% и 1%), то в Читинской обл. Оно увеличилось в 3,26 раза, в Смоленской обл. - в 2,7 раза. В 1995 году количество зарегистрированных безработных сократилось только в Республике Северная Осетия ( на 1% ), наибольшим был их рост в Карачаево-Черкесской Республике, Ханты-Мансийском автономном округе и Еврейской автономной области ( соответственно в 4,78 , 4,09 и 4,02 раза).

Безработные, зарегистрированные в службе занятости, в 1996 году сосредотачивались в регионах с наилучшим экономическим положением. Хотя их концентрация несколько снизилась. Доля 10 регионов с наибольшим количеством безработных в общем числе последних составила к началу 1997году 28,4% , в то время как в начале 1996года она достигала 30,3% , а в начале 1995года - 34,9%. Доля же 10 регионов , в которых число безработных было наименьшим, в 1996году возросла в несколько большей степени, чем в1995году - с 0,61% до 0,75%.

Обострилась конкуренция за свободные рабочие места. Если в начале 1996 года на одну вакансию в среднем по стране приходилось 5,02 зарегистрированных безработных, то в начале 1997 года - уже 7,52, или почти на 50% больше. При увеличении численности официально зарегистрированных безработных в стране количество безработных , приходящихся в среднем на одну заявленную работодателями вакансию , увеличилась в 1,7 раза. Таким образом, эластичность спроса и предложение на рынке труда по росту числа безработных составила в 1996 году 1,06. Это явилось одним из следствий политики финансовой стабилизации, проводившейся в 1996 году, когда содержание избыточных рабочих мест, во всяком случае налогооблагаемом секторе экономики, для многих работодателей становилось невозможным в результате ужесточения финансовых ограничений.

В 1996 году снижение напряженности на рынке труда произошло только в 12 регионах, причем наиболее значительное - в Брянской области ( на 46,3 человека в расчете на одну вакансию ) , в Кабардино - Балкарской Республике ( на 15,1 человека ) и Калининградской области ( на 12,3 человека ).

Годовая динамика потребности в работниках , заявленной предприятиями и организациями, в 1996 году отражала сезонные особенности рынки труда в России. Так , в январе - марте среднее число вакансий составляло 320 тысяч , в апреле - июне - 406, в июле - сентябре - 453 и в октябре - декабре - 350 тысяч.

В 1996 году продолжало изменяться группировка регионов страны по числу безработных, приходящихся на одно свободное рабочее место ( таблица 2 ). Эти изменения, как и в 1995 году проявились прежде всего в уменьшении числа регионов с невысокой напряженностью на рынке труда. Но если в 1995 году наиболее заметно ( на 21 ) уменьшилась группа регионов , где в расчете на одну вакансию приходилось один - два безработных, то в 1996 году пик сокращения пришелся на те из них, в которых в расчете на одну вакансию приходилось два- пять и пять - десять зарегистрированных в службе занятости безработных. В целом же интенсивность межгрупповых перемещений регионов в 1996 году по сравнению с 1995 годом снизилась на 32%, что также свидетельствовало об определенной стабилизации рынка труда в России.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Распределение регионов РФ по соотношению между спросом и предложением на рынке труда*** | | | | | |
| Число безработных в расчете на одну вакансию, человек | 01.01  1995 г | 01.01  1996 г | 01.01  1997 г | Измене-ние в 1995 г | Измене-ние в 1996г | |
| До 1,00 | 7 | 3 | 1 | - 4 | - 2 | |
| 1,01 - 2,00 | 24 | 3 | 0 | - 21 | - 3 | |
| 2,01 - 5,00 | 23 | 25 | 19 | + 2 | - 6 | |
| 5,01 - 10,00 | 13 | 23 | 17 | + 10 | - 6 | |
| 10,01 - 25,00 | 17 | 21 | 26 | + 4 | + 5 | |
| 25,01 - 50,00 | 3 | 9 | 14 | + 6 | + 5 | |
| Более 50,00 | 2 | 5 | 12 | + 3 | + 7 | |
| Примечание. Для приведения расчетов к единой региональной базе принято допущение, что показатель напряженности на рынке труда Республики Чечня превысил к началу 1997 года 70 человеко / вакансий. | | | | | | |

Средняя продолжительность безработицы ( она условно определяется как величина, обратная отношению числа безработных, снятых с учета в течение отчетного месяца, к общему числу безработных, состоявших на учете в начале отчетного месяца; этот показатель определяет выраженную в месяцах продолжительность периода, в течение которого органы государственной службы занятости в регионах снимут с учета всех имевшихся к началу месяца безработных при уровне снятия их с учета, зафиксированном отчетном месяце) увеличилась в России с 7,7 месяцев в декабре 1995 года до 10,3 месяцев в декабре 1996 года, или 33,8%. Эластичность роста средней продолжительности безработных по росту напряженности на рынке труда составила, следовательно, 0,68, а по росту общей численности безработных - 0,8. Иными словами, в настоящее время регистрируемый рынок труда России приближается к такому состоянию, когда прирост численности безработных вызывает адекватные ему увеличения средней продолжительности безработицы.

Изменения распределения регионов о средней продолжительности безработицы в 1996 году характеризуется данными, приведенными в таблице 3. Они свидетельствуют, что в 1996 году анализируемый показатель достаточно резко ухудшился. Например, с декабря 1995 года до декабря 1996 года количество регионов, в которых средняя продолжительность безработицы не превышала 6 месяцев, сократилось в 4,3 раза, а число регионов с застойной безработицей ( более одного года ) возросло в 3,3 раза.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Распределение регионов Российской Федерации по средней продолжительности безработицы в 1996 году***. | | | | | | |
| **Средняя продолжительность безработицы, месяц** | **Дека-брь 1995 г** | **%** | **Дека-брь 1996 г** | **%** | **Изме-нение, всего** | **Изме - нение, п. п.** | |
| До 3 | 2 | 2,2 | 0 | - | - 2 | - 2,2 | |
| 3,1 - 6,0 | 24 | 27,3 | 6 | 6,8 | - 18 | 16,5 | |
| 6,1 - 9,0 | 37 | 42,0 | 24 | 27,3 | - 13 | - 14,7 | |
| 9,1 - 12,0 | 18 | 20,5 | 35 | 39,8 | + 17 | + 19,3 | |
| Больше 12,00 | 7 | 8,0 | 23 | 26,1 | +16 | +16,1 | |
| ***Итого*** | ***88*** | ***100*** | ***88*** | ***100*** |  |  | |

Несмотря на увеличение средней продолжительности безработицы в 1996 году, оно происходило несколько более медленными темпами по сравнению с темпами роста численности официально зарегистрированных безработных. В расчете на 1% увеличение числа безработных средняя продолжительность безработицы повышалась в среднем на 0,79% ( в абсолютном выражении- на 0,08 месяцев , или приблизительно на 2,5 дня).

Не превышало единицу и отношение процентных приростов средней продолжительности безработицы и числа безработных, приходящихся в среднем на одно рабочее место: он составило 0,65. В абсолютных показателях увеличение числа безработных на одну вакансию сопровождалось ростом средней продолжительности безработицы чуть более чем на один месяц.

Количественные взаимосвязи между основными показателями, характеризующие состояние рынка труда в регионах описывают ранговые коэффициенты корреляции Спирмэна.

В 1996 году наиболее тесными были три связи: между уровнем безработицы и числом безработных в расчете на одну вакансию ( коэффициент корреляции составил 0,78); между числом безработных в расчете на одну вакансию и продолжительностью безработицы ( 0,63 ); между уровнем безработицы и ее продолжительностью ( 0,54 ).

Численность занятых на предприятиях отраслей, рассмотренных в п.3 в 1996 году сократилась в 84 из 88 регионов РФ, за исключением Ингушской Республики, Ямало - Немецкого и Ханты - Мансийского АО, а также республики Башкортостан, в которых превышение принятых над выбывшими составило соответственно 3,4%, 2,3, 0,2 и 0,1% среднесписочной численности работников. Наибольшее превышение выбывших над принятыми было отмечено в Чукотском АО ( 12,6% ), Владимирской ( 6,3% ) и Сахалинской ( 6,2% ) областях.

Сокращение численности работников на крупных предприятиях практически не повлияло на рост численности зарегистрированных безработных.

# 6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важнейшим элементом формирующейся рыночной экономики должно стать управление занятостью, которое состоит в органическом сочетании механизмов саморегуляции и государственного регулирования, обеспечивающем условия для развития трудовых ресурсов и экономической активности. Целесообразно, чтобы в разработке и внедрении системы регулирования и занятости, кроме Федеральной службы занятости, Министерства труда РФ, Министерства экономики РФ, Министерства образования РФ и Федеральной миграционной службы взаимодействовали на всех уровнях управления и другие « причастные» органы исполнительной власти ( Миннауки, Минсоцзащиты, Минобороны, МВД, Госкомитет по поддержке и развитию малого предпринимательства ), а также Федеральное управление по делам о несостоятельности при Госкомимуществе РФ. Подобное взаимодействие может быть обеспечено путем образования Межведомственной комиссии при правительстве РФ по вопросам разработки и реализации государственной политики занятости. Аналогичные межведомственные комиссии целесообразно создать и на региональном уровне при органах исполнительной власти. Такое представительство позволит координировать усилия разных ведомств по решению социально-экономических задач, объединяя их ограниченные финансовые ресурсы.

Формирование и эффективное функционирование системы регулирования занятости и безработицы объективно требует наличия адекватной информационной базы. Для мониторинга движения рабочей силы и рабочих мест необходимо проведение статистических группировок предприятий с различной формой собственности. Заказчиком таких разработок могла бы выступить Федеральная служба занятости.

Достоянием не только научной, но и широкой общественности должны стать сведения о формировании и использовании средств Государственного Фонда Занятости Населения. Госкомстат России лишь однажды обнародовал сведения о движении средств государственных внебюджетных фондов в статистическом сборнике « Российская Федерация в 1992 году». В последующих изданиях и этих общих данных не оказалось, хотя по другим государственным внебюджетным фондам социального назначения подобные сведения публикуются.

# СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Человек и труд № 7, 1996 год.**

1. **Человек и труд № 8, 1996 год.**
2. **Экономист № 3, 1997 год.**
3. **Вопросы экономики № 1, 1997 год.**
4. **Вопросы экономики № 2, 1997 год.**
5. **Социальная защита № 1, 2, 6 -7 , 1996 год.**
6. **Эко №9, 1996 год.**
7. **«Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в восточной Европе и России»,**

**под редакцией Р. Емцова, С, Коммандера, Ф. Коричелли; Москва, Инфра - М , 1997 год.**