**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#### Садовская Диана Михайловна

**Государственное управление сферой труда и занятости населения**

Специальность «Государственное и муниципальное управление»

Курсовая работа студентки 3-го курса очной формы обучения

|  |  |
| --- | --- |
|  | Научный руководитель  *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_* |

**Москва 2010**

**Содержание:**

**1. Введение 3**

**2. Основная часть: роль государственного управления в сфере труда и занятости населения 6**

**3. Методологические основы исследования системы государственного управления занятостью населения 16**

**4. Исследование Закона о занятости населения 18**

**5. Федеральная служба по труду и занятости населения (РосТруд) 24**

**6. Заключение** **26**

**7. Список используемой литературы 29**

**Введение:**

Темой своей курсовой работы я выбрала государственное управление сферой труда и занятости населения не случайно, ведь огромную роль в области моей будущей профессии занимает непосредственно оно. В условиях современного мира все большее место занимает фактор управления, базирующийся на сфере труда, вопросы, касающиеся этой проблематики постепенно приобретают особо важное значение. Современная Конституция РФ подчеркивает право на труд каждого человека, находящегося в современном социуме, отмечает она так же и право на вознаграждение за совершенную работу, современное законодательство устанавливает федеральным законом и минимальный размер оплаты труда, ниже которого оплата запрещена, что естественно. Так же в современной Конституции РФ установлены положения, касающиеся права на защиту от безработицы, которая вполне могла бы достичь огромных размеров, что неминуемо привело бы к кризису не только сферу управления, но и экономическую отрасль, без которой нормальное функционирование государства невозможно. Признается право рабочего на забастовку, например, в связи с невыплатой денежных средств; такое положение еще раз подчеркивает демократизацию нашего государства, в котором нормальное функционирование рабочей среды является одним из важнейших факторов развития: технологий, вышеупомянутой экономики, науки и других сфер человеческой деятельности. Стоит выделить так же основные цели, которыми руководствуется современное государственное регулирование трудовых отношений:

1. Материальная поддержка и содействие по трудоустройству для безработных граждан
2. Повышение квалификации трудового сектора нашей страны (населения)
3. Развитие области управления в сфере занятости населения, в последствии реализация ряда законопроектов, которые могут решить главные проблемы управления этой сферы.

Обращусь к указанным пунктам более подробно: естественно, что проблема безработицы граждан РФ до сих пор актуальна, мало того, она ставит под удар ряд секторов деятельности государства. Миновав период острого кризиса, трудовой потенциал страны снизился на несколько процентов. Это не могло не отразиться на функционировании системы управления трудом и занятостью населения, основным субъектом которой является непосредственно трудовые ресурсы страны. Материальная поддержка и содействие по трудоустройству, таким образом, занимают лидирующую позицию в области решения обострившихся проблем для потерявших работу граждан (сокращение, срочная ликвидация компаний).

Второй пункт списка является очень важным регулятором развития занятости населения, так как повышение квалификации представляет собой особенный «естественный отбор», где выживают лишь сильнейшие. Основываясь на том, что политика нашего государства (от государственных структур до мелких фирм) заинтересована в высоком коэффициенте продуктивности работы населения, можно сделать вывод, что работодатели в первую очередь обратят внимание на более развитого в своей области профессионала. Более того, одной из важнейших задач государственного урегулирования сферы занятости и труда населения является повышение уровня не только продуктивности, но, в первую очередь, общего интеллектуального уровня сотрудников и рабочих. Это позволит нашему государству «вырастить» новых специалистов и «усовершенствовать» старых, обеспечить им достойную заработную плату, чтобы избежать, в последствии, так называемой «утечки умов» - то есть ухода кадров и специалистов за границу.

Третий пункт является, скорее, обобщающим и законотворческим, так как принятые решения должны иметь юридический и законодательский вес. Развитие сферы регулирования труда и занятости населения позволяет нормализовать трудовой потенциал нашей страны, чтобы избежать резких спадов (безработица) и таких же резких взлетов (излишняя конкурентоспособность различных сфер деятельности), что может привести к своеобразному кризису и нежеланию далее развиваться (отказ от повышения квалификации, и т.д.).

Несмотря на то, что тема моей курсовой работу касается напрямую государственного управления, мне бы хотелось упомянуть все же и о юридической силе, которая носит основополагающий характер для всех законотворческих процессов. Таким образом, чтобы постановить и узаконить то или иное положение о сфере труда, необходимо его наличие в Конституции РФ. Именно ряд законопроектов, направленный на указанную выше сферу позволит актам принять высшую государственную силу и «узаконить» их. Именно благодаря этим актам достаточно успешно регулируются сферы рынка труда и социальной поддержки безработных. Для принятия решений в этой области, то есть основным субъектами принятия решения, являются:

1. Правительство РФ
2. Министерство социального развития Российской Федерации
3. Министерство Здравоохранения
4. Всероссийский совет независимых профсоюзов + их региональные и отраслевые службы и подразделения.
5. Общественные объединения и организации
6. Другие органы государственной власти и МСУ, которые заинтересованы в развитии данной сферы

Большинство всех вопросов, которые возникают в процессе принятия законодательства о сфере труда и занятости населения решаются именно на федеральном уровне. Если речь уже зашла о структуре принятия решений и ее управлении, то, стоит отметить, что за так называемое «общее управление» отвечает непосредственно Министерство здравоохранения и социального развития РФ. Таким образом, государственную систему в области труда, социальной ответственности и занятости населения представляет вышеуказанное министерство вместе с подведомственными ему учреждениями, организациями и соответствующими органами субъектов федерации. Вместе они образуют единую функциональную систему, имеющую право создавать нормативно-правовые акты и документы.

Итак, можно сделать вывод, что эта ветвь государственного управления не столько сложна структурно, сколько сложны, наложенные на нее трудоемкие задачи. Но, стоит так же отметить, что она ровно не столько же важна. Ведь от правильного функционирования сферы управления занятостью населения зависит планомерное развитие остальных сфер, подчиненных государственному управлению и простому населению.

**Основная часть:**

**Роль государственного управления в сфере труда и занятости населения**

Как я уже упоминала, роль государственного управления в сфере труда и занятости населения достаточно велика: сокращение безработицы, ликвидация ее последствий, трудоустройство, выплаты, повышение квалификации сотрудников и многое другое. Важно, чтобы под всеми принятыми решениями находилась весомая правовая база, которая, как известно, неотделима от государственного управления. Такой правовой базой или основой для государственного управления в сфере занятости и труда являются федеральные законы, которые соответствуют этой тематике. Важнейшим законодательством для этой отрасли управления является принятое законодательство о труде, который неразрывно связан с занятостью современного населения. В данном законодательстве регламентируются и устанавливаются положения, которые закрепляют систему трудовых прав и свобод граждан, что немаловажно. В любом секторе управления в первую очередь необходимо обозначить рамки для его реализации. Так же обозначается ряд государственных гарантий для населения, которые обеспечивают ему трудоустройство и финансирование, еще одной целью государственного управления в этой сфере является четкое соблюдение данных гарантий и их дальнейшая защита. Помимо вышеуказанных функций современные государственные ведомства, организованные специально для данной отрасли регулируют отношения между работодателями и их работниками, которые возникают с момента заключения и реализации трудового договора или соглашения. Таким образом, современным законодательством в сфере труда и занятости населения предусматривается прямое участие Правительства Российской Федерации совместно с объединениями профсоюзов и объединениями работодателей в России (они представляют стороны генерального соглашения) в регулировании социальных и трудовых отношений. Я так же хотела бы выделить ряд не менее важных функций государственного управления занятостью населения, а именно:

1. Примыкание (участие) сотрудников организации к управлению организацией, а так же к ее прибыли
2. Нормирование труда, обеспечение достойных условий работы для граждан
3. Основные гарантии государства об оплате труда работников
4. Организация охраны труда и безопасности на производстве

Немаловажен тот факт, что в условиях деятельности и реализации современной системы управления задействован фактор причастия. То есть работники имеют право (правда не во всех организациях) на причастность и заинтересованность в процессе производства или функционирования компании. Я считаю, что для компании или любой другой организации очень важен человеческий ресурс. Именно благодаря этому «ресурсу» осуществляется управление, функционирует производство, появляется необходимая документация. Благодаря обеспечению фактора причастности производительность труда может стать намного выше, тем более, если интересы компании и сотрудника максимально совпадают.

В современном трудовом законодательстве серьезно закреплено положение о стандартном рабочем дне, о том, что места для работы сотрудника должно быть достойным – но как часто все вышеуказанные положения в современной системе бывают нарушены. Роль государственного управления здесь заключается в том, чтобы действительно реализовать эти принципы, то есть не только внедрить в сферу организаций, но и проследить за тем, чтобы исполнение актов было тщательно соблюдено.

Оплата труда так же подлежит тщательной регуляции сферой управления занятостью населения, так как не везде является нормированной и фиксированной. Финансирование работника должно соответствовать его труду.

Еще одной немаловажной функцией государственного управления является охрана труда и, непосредственно, самой деятельности человека. Задача государственного управления сферой труда и занятости населения является полное обеспечение безопасности сотрудника на рабочем месте.

В условиях современного мира, набирает обороты важность трудовых отношений, трудовые отношения являются главным катализатором в области развития труда и занятости. Стоит заметить, что, несмотря на развитие, проблематика не исключается. Так, например, современные трудовые отношения в РФ нуждаются в квалифицированном государственном регулировании, а именно:

1. Обеспечение социального партнерства со стороны государства (основываясь на принципе равноправных сторон) – то есть, государство должно поддерживать и содействовать развитию трудовых отношений, так же, как и сфера труда и занятости должна давать определенную отдачу.

2. Взаимная заинтересованность – в интересах государства быть заинтересованным в деятельности управления сферой труда, так как вышеуказанная деятельность является подструктурой основной системы управления в РФ. От ее полноценного функционирования зависит развитие всего механизма управления в целом. Соответственно, сфера труда и занятости населения так же может и должна быть заинтересована в деятельности Правительства РФ и основной структуры управления, так как от этой отдачи зависит функционирование сферы и ее последующее развитие. Таким образом, получаем взаимозависимый союз, взаимная заинтересованность сторон которого является необходимым аспектом для развития деятельности и структуры каждой из них.

3. Ответственность за выполнение принятых решений – государство несет определенную ответственность перед организованными сферами систем управления, вернее, под сферами, которые подчиняются этому управлению. Любая, даже косвенная ошибка может привести к деморализации и истреблению системы. Так как в наших интересах развить системы современного управления, следует постараться исключить возможности появления ошибки, например, обеспечить качественный мониторинг за процессами. Сектор управления сферой труда и занятости населения является особенно чувствительным к внешним воздействиям, так как напрямую связан с людскими ресурсами, обеспечивающими трудовой потенциал нашей страны.

Таким образом, для реализации социального механизма такого уровня необходимо было установить основные принципы деятельности, за соблюдением которых наблюдает двух- и трехсторонние комиссии, созданные для разрешения трудовых споров. Для выражения интересов трудящихся созданы так же общероссийские представительные органы (+ ряд других заинтересованных социальных структур), в процессе разрешения вопросов от данных представительных органов выделяется человек, так например:

**Совет объединенных работодателей** представляет предпринимателей, он координирует действия предпринимателей в условиях социально-трудовых отношений.

**Государство**, в данной сфере, представлено различными органами исполнительной власти, а так же Федеральным Собранием. Каждая из этих сторон, в процессе разрешения различных вопросов, касающихся сферы труда и занятости населения регулируется рядом принятых комплексных мер. Иными словами, каждая сторона разрабатывает вышеуказанный ряд мер, которые необходимы для реализации принятых на себя обязательств. Данный процесс целиком и полностью контролируется секретариатом Российской трехсторонней комиссии.

Итак, мы видим, что современное управления в сфере труда и занятости населения реализуется при помощи ряда органов, комиссии, а так же непосредственно, через людской потенциал. Современное правительство заинтересовано в развитии этой сферы, так как является с ней взаимозависимыми. Развитие одной структуры, ведет к последующему развитию другой. В процессе регулирования и формирования трудовых отношений огромное влияние оказывают институциональное воздействие. Данное воздействие обычно имеет ряд направленностей, таких как:

1. Социальное развитие
2. Социальное обслуживание
3. Социальная защита работников
4. Разработка и последующее введение в обиход различных законов о социальном партнерстве.

В случае не соблюдения одной из сторон правил организации социальных взаимоотношений возникают конфликты, которые впоследствии требуют решения комиссии и подлежат тщательному анализу. В большинстве своем возникают проблемы и конфликты такого плана:

1. Нарушение права свободного выбора профессии

2. Нарушение права получать должное образование

3. Нарушение приемлемых условий труда

4. Несоответствующее фиксирование заработной платы специалистов

5. Отсутствие необходимого социального обеспечения

Для того чтобы решить все проблемы в сфере труда и занятости населения необходимо обратиться к использованию метода демократизации социально-трудовых отношений. Этот метод в современной системе управления в последнее время практикуется довольно часто, поэтому успел себя достаточно зарекомендовать. В него включается: переход от бюрократических структур управления, которые являются многозвенными к структурам демократическим. Плюсы демократической системы управления заключаются в отсутствии в ее структуре промежуточных звеньев, таким образом, процесс принятия решений происходит намного быстрее и эффективнее. Так же к методу демократизации социально-трудовых отношений относится и привлечение работников к управлению организацией, о чем я уже упоминала выше. Таким образом, работники выполняют ряд функций: обслуживающих (официальных) и управленческих, что повышает их заинтересованность в работе, помогает полностью реализовать свои возможности и по-настоящему заинтересоваться делами компании. В течение этого процесса можно наблюдать адекватное повышение демократизации принятие решений компании, открытое обсуждение ее проблем внутри коллектива, заинтересованность рабочих в результатах собственной деятельности. Данная заинтересованность так же мотивируется их непосредственным участием в прибыли организации.

Стоит отметить, что социальное партнерство в период отечественной практики разделило свои функции между:

1. Государством (как вышестоящий орган)
2. Предприятиями (работодатели)
3. Профсоюзами

Такое разделение, опять же, соблюдалось не во все времена и не всегда.

**Стоит так же отметить, что рабочий потенциал, как партнер не рассматривался, все важнейшие решения разделялись между тремя ветвями правления в этой сфере (примечание).**

Что же мы можем говорить о результативности такой системы? Результативность совокупности подобной трехсторонней системы возможна тогда, когда в наличии присутствует четкое разделение ответственности и функций между партнерами.

Обратимся к функциям – **Государство:**

1. Создание законодательных актов, которые бы предусматривали соблюдение за гарантийными оплатами труда, условиями труда, занятостью и социальной защиты
2. Фиксирование данных актов в законе.

**Функции предпринимателей (работодателей):**

1. Создание благоприятных условий для труда
2. Расширение занятости
3. Обеспечение продуктивности деятельности
4. Увеличение доли оплаты труда

Иными словами, основными обязанностями работодателей было обеспечение комфортного производственного процесса для своих работников.

**Функции профсоюзов:**

К функциям профсоюзов относится целый комплекс обязательств, связанных с защитой социальных и экономических интересов трудящихся.

Профсоюзы обеспечивали защиту интересов работников от возможного посягательства вышестоящих органов.

Мне кажется, что подобная система могла бы быть идеальной, если бы все ее звенья работали бы слаженно и согласовано, четко исполняя собственные функции, которые требуют особого внимания, так как полностью касаются людей, которые работают на предприятие. Но, добиться идеального функционирования подобной системы достаточно не просто даже в наши дни, так как основная проблема заключается в исполнителях обязанностей, которые в большинстве своем не заинтересованы в интересах собственных работников, но, тем не менее, заинтересованы в прибыли, получаемой от них на все 100 процентов. Таким образом, влияние государства на отношения, касающиеся области оплаты труда и ее разделением между категориями работников очень и очень велико. Обычно подобное влияние осуществляется при помощи не простых механизмов: трансфертов, тарифной системы и остальных рычагов воздействия.

Для того чтобы не возникало прямых проблем с управлением финансирования рабочих и служащих Федеральное Собрание установило минимальный размер оплаты труда. Данный ход будет являться своего рода защитой работников, обладающих низкой квалификацией и обеспечение им основного прожиточного минимума. Опять же, несмотря на деятельность управленческих служб, возникает вопрос: как прожить гражданам РФ, если минимальный уровень их заработной платы постепенно падает ниже стоимости основной потребительской корзины? В итоге выходит, что этот самый прожиточный минимум не может соответствовать даже основным потребностям граждан с низкой квалификацией – современный минимальный уровень заработной платы считается так же ниже уровня бедности, который определяет физиологический минимум уровня потребления.

Несмотря не то, что данный вопрос скорее относится к проблемам экономики, я считаю, что экономическая сфера управления так же тесно связана с основами труда и занятости населения, так как прямо относится к состоянию жизни человека, к его материальному доходу, к его занятости и возможности реализоваться в трудовой сфере. Подобных проблем в современном социуме огромное множество, но не для каждой из них находится верное решение, не помогают ни министерства, ни различные социальные службы, ни само Государство, зато с завидной регулярностью издаются законы, которые действительно желательно было бы исполнять. Для обеспечения государственного контроля над современным законодательством, главным образом за актами о труде и занятости была создана **Федеральная Инспекция при Министерстве Труда и социального развития Труда.** Данная инспекция образуется совместно с другими государственными и отраслевыми инспекциями труда для субъектов РФ. Это инспекция действует повсеместно для городов, районов – образуя тем самым единую систему контроля (и надзора) за исполнением актов, принятых в трудовом законодательстве, касающихся всех форм собственности и предприятий. Федеральная инспекция и подразделения трудовой инспекции осуществляют контроль законодательства в областях:

1. Социального страхования
2. Охраны труда
3. Занятости населения
4. Возмещения вреда (ущерба), который был причинен непосредственно здоровью работника
5. Коллективных соглашений и договоров

Данный список можно так же расширить рядом промежуточных пунктов, за которые отвечают в основном районные ведомства. Надзор современной федеральной инспекции над исполнением прав и свобод трудящихся имеет довольно значимый вес, часть проблем постепенно решается или подводится к решению. На все подразделения Федеральной инспекции Труда и Занятости возложена ответственность за защиту работников от несанкционированных и незаконных действий обналичивающих себя со стороны различных должностных лиц и работодателей. В их обязанность так же входить приостановления функционирования подразделений при нарушениях работы и рабочих условий, любые виновные караются обозначенным штрафом. Опять же все органы, такие как Федеральная служба занятости России, центры занятости субъектов РФ, комитеты, центры занятости, созданные специально для различных районов и городов, имеют большую значимость, они не относятся к структурным подразделениям исполнительных органов современной власти, осуществляемой на местах. Основной задачей подобных органов является осуществление государственной политики занятости населения и смягчение таких проблем, как безработица. Подобные органы особое внимание уделяют таким категориям граждан, как:

1. Люди с ограниченной трудоспособностью
2. Инвалиды
3. Женщины
4. Длительно безработные
5. Молодежь
6. Лица, освобожденные из мест заключения

Так же к этим категориям относятся и другие группы населения, которые по определенным причинам не в состоянии работать, подобные группы людей являются менее защищенными и нуждающимися среди населения. Для того чтобы повысить уровень занятости этих групп населения комитеты и другие органы применяют так называемое «стимулирование» непосредственно работодателей – для этого применяются средства из фонда занятости населения (+квотирование рабочих мест). Именно с этой целью Государство обычно организует общественные работы, и организуют налоговые льготы для предприятий, которые им содействуют.

Стоит отметить, что проблемы занятости и труда неотделимы друг от друга. Главная связь заключается в том, что занятость – является «совокупной способностью людей к повсеместной деятельности в трудовой области». Таким образом, понятие «труд» полностью включается в понятие более глобальное, такое как «занятость». Занятость является социально-экономической категорией: ее характеризуют наличие различных форм участия определенной части населения, той, которая является трудоспособной, общественно-полезная деятельность, в которой непосредственно задействовано население и финансовая прибыль, иными словами – доходы. В современном законодательстве существует положение **«О занятости населения»,** в котором устанавливается и закрепляется исключительное и индивидуальное право граждан самим распоряжаться своими трудовыми резервами и способностями к труду. Любое принуждение, выраженное в различных формах, по отношению к труду не является допустимым, исключениями может служить только ряд факторов, заранее закрепленных в законодательстве РФ. Государство является ответственным за создание условий труда, каждый гражданин имеет право на труд в комфортных условиях, которые должно обеспечивать вышестоящие системы управления. Для того чтобы оказывать помощь гражданам и содействовать им в сфере занятости и труда был создан особый **Государственный фонд занятости населения РФ, который так же имеет ряд управленческих полномочий.** Он формируется за счет:

1. Заработков работников
2. Обязательных страховых взносов работодателей (предпринимателей)
3. Ассигнований из федерального бюджета
4. Ассигнование за счет иных бюджетов

Государственный фонд занятости, регулируется непосредственно Государством и его взносы целиком и полностью утверждаются в Федеральном Законе. Управление сферой труда и занятости населения помогает координировать деятельность трудоустройства граждан России за рубежом при помощи лицензирования.

Итак, ряд факторов влияют на управление в сфере труда и занятости населения, на современном этапе развития наших систем координации трудовой деятельности населения насчитывается не мало проблем и трудностей. Все же, вопреки этому, Государство, как главный координатор и регулировщик сферы труда прикладывает немало усилий, чтобы решить проблемы безработицы, трудоустройства, заработной платы, и других, создавая различные комитеты, органы и фонды, которые бы могли помочь решить ряд проблем. На современном этапе развития России, сам процесс управления не прост, но благодаря усилению ряда функций и демократизации системы надзора - возможен значительный прогресс и улучшение ситуации.

**Методологические основы исследования системы государственного управления занятостью населения:**

Само понятие «занятости» является полномасштабным, включает в себя множество подпунктов: экономических, политических, управленческих и многих других. В процессе исследования систем управления занятостью населения многие ученые разделились на две группы. Изначально, их спор начался с самого понятия «занятости населения» - часть ученых считает, что занятость является эквивалентом понятия «общественные отношения», основа которых представляет собой правовую и экономическую. Безусловно, в систему управления входят множество подсистем, которые являются ее фундаментом, но не следует забывать, что управленческая деятельность – это в первую очередь координация вышеупомянутых сфер, их регулирование. Для каждого работника, который работает в той или иной организации социальные отношения обычно носят непрерывный характер, поэтому сам термин «занятость» является «характеристикой трудоспособности», о подобном явлении я уже говорила выше. Таким образом, любой трудоспособный человек измеряет свой рабочий потенциал в сфере занятости. Такие ученные, как: Э.Р. Саруханов, А.Э. Котляр проводят четкие разграничения между любыми отношениями, которые возникают непосредственно в момент использования рабочей силы в трудовом процессе.

Вторая группа ученых (С.Н. Злупко), напротив, считают, что занятость понимает под собой не только рабочую силу, деятельность, но и ее обеспечение. Я считаю, что вторая группа аналитиков намного ближе к современной системе управления в сфере труда и занятости населения, так как огромными количествами законодательных актов доказано, что труд и его обеспечение, помощь работникам – вещи неразделимые. Достаточно вспомнить тот факт, что наша система государственного управления стремиться к демократизации, к помощи трудящимся, к их допуску в области управления компанией (организацией). Обе группы аналитиков считают, что понятие «занятости» всеобъемлюще и включает в себя множество компонентов – других понятий, но на деле выходит, что только вторая группа видит более обширную сущность занятости. В понимании этих ученых занятость включает в себя такие отношения, как: привлечение, распределение, перераспределение и потребление трудовых ресурсов, а так же организация, помощь, охрана и стимулирование всех процессов. Итак, современное исследование систем управления, которое впоследствии может привести к их улучшению, движутся в двух противоположных направлениях. Одни аналитики приравнивают занятость к обычной рабочей силе, людским ресурсам, которые могли бы производить ресурсы материальные, то есть приносить доход и только. А другие, напротив, рассматривают это понятие шире, включают в определение – распределение работников, их финансирование. Так или иначе, первую группу ведущих ученых можно считать скорее «экономической», так как большинство их исследований направлено на сферу экономики, они рассматривают рыночные отношения, включая хозяйственную деятельность, производительность. Вторая же группа намного ближе непосредственно к государственной системе управления: в их сферу изучения входит не только производительность и добыча ресурсов, но и «человеческий фактор».

**Исследование Закона о занятости населения**

(в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 N 36-ФЗ, от 21.07.1998 N 117-ФЗ, от 30.04.1999 N 85-ФЗ, от 17.07.1999 N 175-ФЗ, от 20.11.1999 N 195-ФЗ, от 07.08.2000 N 122-ФЗ, от 29.12.2001 N 188-ФЗ, от 25.07.2002 N 116-ФЗ, от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 31.12.2005 N 199-ФЗ (ред. 29.12.2006), с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 N 20-П)

Настоящий Закон определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы.

Гарантии государства по реализации прав граждан Российской Федерации, проживающих за ее пределами, определяются международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.[[1]](#footnote-1)

Известно, что система государственного управления в сфере труда и занятости населения основывается и реализуется через правовую сферу, через постановленные акты. Данный закон содержит в себе множество положений, на тематике которых само управление и осуществляется. В законе содержится 7 глав, которые содержат в себе множество статей, касающихся тематики главы. Итак, основные главы закона:

1. Общие положения

2. Права граждан в области занятости

3. Гарантии государства в области занятости

4. Регулирование и организация занятости населения

5. Участие работодателей в обеспечении занятости населения

6. Социальные гарантии и компенсации

7. Контроль над исполнением настоящего закона и ответственность за его нарушение (данная глава утратила силу с 1 января 2007 года) - Федеральный закон от 31.12.2005 N 199-ФЗ (ред. 29.12.2006).

Закон о занятости населения регламентирует не только основные положения, которые должен соблюдать трудящийся, но и те положения, которые обеспечивают ему комфортабельность труда, заработную плату и другие условия, необходимые для деятельности. Как я уже говорила, в управлении значительный фактор играет партнерство между государством (законотворцем), предпринимателем (работодателем) и рабочим потенциалом (людьми, трудящимися), где каждая из сторон обязана отвечать за свою деятельность, выполнять положения, указанные в законе. Так, например, работодатель обязан предоставить своим рабочим удобные условия труда, заработную плату, социальный пакет и страховку (если речь идет о выполнении работ, в процессе которых человек может получить механические повреждения – вред своему здоровью). В свою очередь работник должен выполнять свои обязанности на предприятии качественно, не уходя от дел, не подвергая повреждению оборудование. Роль государства и подведомственных ему министерств – принятие законов, постановлений, статей и контроль над их исполнением. Итак, перейдем к основным положениям основного закона о труде и занятости населения. Первой главой является раздел «Общие положения» в состав которого входят такие статьи, как:

Статья 1. Занятость граждан

Статья 2. Занятые граждане

Статья 3. Порядок и условия признания граждан безработными

Статья 4. Подходящая и неподходящая работа

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения

Статья 6. Законодательство о занятости населения

Статья 7. Полномочия федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения[[2]](#footnote-2)

В **первой главе** задействованы самые основные положения, на которых базируется структурирование и распределение основных данных, касающихся реализации труда и управления. **Глава вторая** посвящена правам граждан в области занятости, так как государство и трудящиеся являются членами социального партнерства одним из условий которого стоит четкое требование выполнять свои функции в равной мере. В содержание второй главы закона о занятости населения входит ряд таких статей:

Статья 8. Право граждан на выбор места работы

Статья 9. Право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости

Статья 10. Право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории Российской Федерации

Статья 11. Право граждан на обжалование действий органов службы занятости и их должностных лиц (взято из ФЗ о занятости населения)

Основой **третей главы** является регулирование и организация деятельности населения. Я считаю, что данный комплекс статей наиболее разъясняет структуру управленческой деятельности в рамках современного мира. Так как в состав главы входят статьи не только об обязанностях граждан, но и касаются основных гарантий для трудящихся. Третий комплекс статей включает в себя:

Статья 12. Гарантии государства в реализации права граждан на труд

Статья 13. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (так же ФЗ о занятости населения)

Я считаю, что третья глава полностью основывается на принципах демократизации управления и социального партнерства.

**Четвертый блок** представляет собой еще одну грань социального партнерства, если в предыдущей главе были рассмотрены особые права каждого гражданина Российской Федерации, а именно его право на труд, то в четвертом блоке статей более подробно рассмотрены обязанности комитетов и других органов, работающий в области труда и занятости населения. Перечень статей:

Статья 14.

Утратила силу с 1 января 2007 года. - Федеральный закон от 31.12.2005 N 199-ФЗ (ред. 29.12.2006).

Статья 15. Государственная служба занятости населения

(в ред. Федерального закона от 31.12.2005 N 199-ФЗ (ред. 29.12.2006))

Статья 16. Статистическая отчетность и информация о занятости населения

Статья 17. Привлечение на территорию Российской Федерации иностранной рабочей силы

Статья 18. Лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Статья 19.

Исключена. - Федеральные законы от 10.01.2003 N 8-ФЗ, от 10.01.2003 N 15-ФЗ.

Статья 20. Координационные комитеты содействия занятости населения

Статья 21. Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения

Статья 22. Источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Статья 23. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Статья 24. Организация общественных работ[[3]](#footnote-3)

Я считаю, что во всех главах закона содержится ценнейшая информация, предоставленная непосредственно от Государства, а, так как в системе управления сферой труда и занятости населения Государство имеет прямую силу воздействия и является лидером, то нельзя обойтись без более подробного рассмотрения этого закона. **Пятая глава** представляет собой третью сторону социальных отношений, второе звено в системе управления, а именно в нее входят положения о правах работодателей (предпринимателей) Перечень статей:

Статья 25. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения

Статья 26. Права работодателей

Таким образом, можно структура закона становится более понятной, первая глава посвящается общим положениям, вторая и третья – населению, их праву на труд, реализацию, зарплату и компенсацию, четвертая посвящается государственному регулированию, а пятая, в свою очередь – работодателям. Таким образом, в законе рассмотрена вся связка управления целиком. Шестая глава обращает наше внимание на гарантии и компенсации, которые могут касаться, как работодателей, так и работников. Перечень статей:

Статья 27. Гарантии и компенсации работникам, увольняемым из организации

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Статья 28. Гарантии социальной поддержки безработных

Статья 29. Размеры стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подго-товки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Действие статьи 30 распространяется на случаи увольнения граждан из организаций после вступления в силу Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ.

Статья 30. Порядок определения размеров пособия по безработице

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Действие статьи 31 распространяется на случаи увольнения граждан из организаций после вступления в силу Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ.

Статья 31. Условия и сроки выплаты пособия по безработице

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Статья 32. Условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Действие статьи 33 распространяется на случаи увольнения граждан из организаций после вступления в силу Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ.

Статья 33. Размеры пособия по безработице

(в ред. Федерального закона от 10.01.2003 N 8-ФЗ)

Статья 34. Размеры пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан

Статья 35. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера

Статья 36. Материальная помощь

Статья 37. Добровольное страхование на случай потери работы[[4]](#footnote-4)

**Шестая глава** включает в себя все компенсации, выплаты и штрафы, которые могут быть реализованы в процессе производства.

**Седьмая глава** утратила свою силу с 1 января 2007 года.

Итак, огромный закон о занятости населения синхронизирован и структурирован так, чтобы у представителей любого члена социального партнерства была возможность разобраться в собственных правах и обязанностях, что обязательно для жизнедеятельности системы управления, которая на этом законе и реализуется.

**Федеральная служба по труду и занятости населения (РосТруд):**

Федеральная служба по труду и занятости населения (РосТруд) – является федеральным органом исполнительной власти в России, его деятельность находится в ведомстве Министерства здравоохранения и социального развития. Таким образом, организация РосТруд является полноценной частью системы управления в области труда и занятости населения России. РосТруд реализуется ряд правоприменительных функций в различных сферах. В его ведомстве:

1. Сфера труда
2. Сфера занятости
3. Сфера альтернативной гражданской службы
4. Функции контроля и надзора над соблюдением трудового законодательства и других правовых норм и актов (трудовое право)
5. Законодательства о занятости населения
6. Оказание государственных услуг в области содействия занятости населения и помощи в защите от безработицы
7. Помощь в трудовой миграции
8. Урегулирование конфликтов и коллективных споров.

Таким образом, РосТруд осуществляет помощь в реализации собственной трудовой деятельности, помогает населению в важных для нее областях. Федеральная служба по труду выполняет ряд важнейших функций, которые были выделены в первой теме моей курсовой работы, все же я повторюсь, так как данная организация представляет особый интерес в системе управления сферой труда и занятости населения и имеет большой вес.

Итак, основными функциями Федеральной Службы «РосТруд» являются:

1. Деятельность, связанная с предупреждением, пресечением и обнаружением нарушений Законодательства РФ
2. Надзор и абсолютный контроль над соблюдением трудового законодательства (+иные правовые акты)
3. Помощь и оказание (+организация) государственных услуг в сфере труда и занятости населения
4. Защита от безработицы
5. Организация альтернативной гражданской службы

Руководителями Федеральной Службы являются: Герций Юрий Викторович – руководитель службы по труду и занятости (назначен 31 июля 2008 года). Вовченко Алексей Витальевич – заместитель руководителя.

Структура центрального аппарата:

* **Управление планирования, технологии работы и контроля**
* **Управление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде**
* **Управление надзора и контроля за предоставлением государственных услуг в сфере занятости населения**
* **Управление комплексных проблем занятости и трудовой миграции**
* **Правовое Управление**
* **Финансово-экономическое Управление**
* **Управление делами**
* **Управление информации и информационных технологий**
* **Отдел по организации мероприятий по мобилизационной подготовке и мобилизации**
* **Отдел по защите государственной тайны[[5]](#footnote-5)**

**Заключение:**

В заключение проведенной работы, я хотела бы еще раз отметить важность управления в сфере труда и занятости населения, так как эта тема напрямую касается нас с Вами – всех граждан Российской Федерации. От правильной организации системы управления зависит то, как в дальнейшем мы будем работать, как будет функционировать наши организации, предприятия, государственные и муниципальные учреждения.

**Выводы:**

1. Основная система государственного управления в сфере труда и занятости населения основывается на ФЗ о занятости населения, поправка, других законодательных актах, которые юридически заверены и зафиксированы.
2. Цепь взаимоотношений: государство-работодатель-работник представляет собой замкнутую цепь, которая представляет собой социальное партнерство, где деятельность каждого звена (представителя) обязана правильно функционировать, так как система является полностью взаимозависимой
3. Существует ряд представительных органов, которые осуществляют реализацию основных принципов государственного управления в сфере труда и занятости населения, например, «РосТруд».
4. Федеральный Закон о занятости населения представляет собой 7 глав, в составе которых находятся статьи и положения о реализации трудового права в области государственного управления. Закон представляет собой структурированные акты для каждого из участников социального партнерства.
5. Аналитики рассматривают государственную систему управления в сфере труда и занятости населения в общем случае – с двух точек зрения. Первой точкой зрения является рассмотрение системы и трудовых отношений, как ресурсов, которые приносят доход, зато могут расширить экономическую сферу. Второй точкой зрения является теория о поддержании социального партнерства, таким образом, все стороны в результате являются взаимозависимыми. Каждая из сторон обязана соблюдать приписанные ей правила. Государственное управление при этом является и регулятором, и обеспечителем, и так же выполняет карательные функции.

**Список используемой литературы:**

1.Злупко С.Н. Теоретико-методологические аспекты занятости в развитом социалистическом обществе. — Киев: Hayкова думка, 1985. - с.13.

2. Костаков В. Прогноз занятости населения (методологические основы). -М: - Экономика, 1979. - с.91.

1. Различные статьи, касающиеся роли государственного управления в сфере труда и занятости населения
2. Официальный сайт РосТруда
3. Положение о Федеральной службе по труду и занятости
4. ФЗ о занятости населения

.

.

1. Федеральный Закон о занятости населения [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон о занятости населения [↑](#footnote-ref-2)
3. ФЗ о занятости населения [↑](#footnote-ref-3)
4. ФЗ о занятости населения [↑](#footnote-ref-4)
5. * Официальный сайт Роструда

   [↑](#footnote-ref-5)