**Социальная защита безработных в Республике Молдова**

**Оглавление.**

**Введение**  
        **Глава 1. Характеристика безработицы как социального явления**

* 1. 1.Правовое регулирование занятости населения в РМ
  2. 2.Показатели безработицы, ее формы, специфика
  3. 3.Причины безработицы на современном этапе
  4. 4.Проблемы занятости населения РМ на современном этапе
  5. 5.Социально – психологические аспекты безработицы
  6. 6.Методы борьбы с безработицей

1. **2. Социальная защита безработных**
2. 1. Предпосылки создания Государственной Службы
3. Занятости Населения (ГСЗН).
4. 2. Государственная Служба Занятости Населения и ее функции
   1. 3.Социально – психологическая работа в
5. Государственных Центрах Занятости Населения
   1. 4.Состояние рынка труда в РМ
   2. 5.Политика государства по социальной защите безработных
   3. 6.Меры, предпринятые государством по социальной
6. защите безработных в 1998 – 2000 годах (национальная программа)
   1. 7.Будущее в национальной политики в области занятости
7. **3. Качественный и количественный анализ**
8. **результатов исследования**
   1. 1.Методы исследования
      * 1. 1.1.Наблюдение.
        2. 1.2.Интервью.
        3. 1.3.Беседа.
        4. 1.4.Анкетирование.
   2. 2.Изучение случаев
9. Заключение
10. Приложения
11. Библиография

**Введение.**

Неотъемлемой чертой рыночной экономики является безработица - временная незанятость экономически активного населения. Причины данного явления разнообразны. Во-первых, структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы. Во-вторых, экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых. В-третьих, политика правительства в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу, что иллюстрирует классическая модель рынка труда. В-четвертых, сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики. Наконец, в-пятых, изменения в демографической структуре населения, в частности рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает спрос на труд и, следовательно, возрастает вероятность безработицы.

Несмотря на объективный характер безработицы, социально-экономические потери, которые она порождает, очевидны. Во-первых, не производится какая-то часть товаров и услуг, которые могли бы быть произведены, если бы человек работал. Во-вторых, снижаются налоговые поступления: работающий получает доход (заработную плату), который облагается налогом. В-третьих, снижается уровень жизни семьи безработного, так как пособие по безработице меньше, чем заработная плата. В-четвертых, ухудшается психологическое состояние безработного, становятся частыми конфликты в семье и т.д.

В этой связи одной из функций государства становится регулирование занятости, устранение негативных последствий безработицы. В частности, в каждом городе или районе созданы центры занятости, которые выполняют следующие функции: выплачивают пособия по безработице, помогают безработным найти работу, ведут переобучение новым, пользующимся спросом профессиям. В этих центрах оказывается и психологическая помощь людям, оставшимся без работы. Государство, кроме того, может оказывать финансовую поддержку тем предприятиям, где планируются массовые увольнения, с целью сохранения или модернизации рабочих мест. Далее, государство может вводить налоговые льготы для тех предприятий, которые принимают на работу наиболее не защищенные слои населения (инвалиды, "чернобыльцы", "афганцы" и др.).

Оценивая безработицу как социально-экономическое явление, нельзя однозначно утверждать: хорошо это или плохо. С точки зрения человека, оставшегося без работы, это может оказаться трагедией. Однако с точки зрения экономической динамики данное явление - объективная необходимость. Другое дело, что государство должно амортизировать ее негативные последствия, а люди должны быть готовы к профессиональной и трудовой мобильности ради получения работы.

Осуществляемый в Республике Молдова в настоящее время переход к рыночным отношениям связан с большими трудностями, возникновением многих социально-экономических проблем. Одна из них - проблема занятости, которая неразрывно связана с людьми, их производственной деятельностью. Рынок предъявляет и требует совершенно иного уровня трудовых взаимоотношений на каждом предприятии. Однако пока не созданы эффективные механизмы использования трудовых ресурсов, возникают новые и обостряются старые проблемы занятости, растет безработица.

Массовая бедность и социальная незащищенность широких слоев населения - наша действительность.

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на человека. Потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня и наносит серьезную психологическую травму. Поэтому неудивительно, что проблема безработицы часто является предметом политических дискуссий.

Экономисты изучают безработицу для определения ее причин, а так же для совершенствования мер государственной политики, влияющих на занятость. Некоторые из государственных программ, например, программы по профессиональной переподготовке безработных, облегчают возможность их будущего трудоустройства. Другие, такие как программы страхования по безработице, смягчают отдельные экономические трудности, с которыми сталкиваются безработные. Еще целый ряд государственных программ влияет на уровень безработицы косвенно.

На протяжении многих десятилетий политика управления трудовыми ресурсами в СССР отталкивалась не от интересов человека, а от потребностей, определяемых общей направленностью экономики на экстенсивный рост. Она была подчинена задаче преодоления нехватки кадров, изыскания дополнительных источников рабочей силы для укомплектования растущего числа рабочих мест. Это привело к практически полному исчерпанию трудовых ресурсов и чрезмерному вовлечению в народное хозяйство женщин и лиц пенсионного возраста с ограниченной трудоспособностью. В СССР длительное время существовало такое явление, как нерациональная сверхзанятость. В организациях имел место раздутый управленческий и вспомогательный персонал, количество вакантных рабочих мест в производственной сфереисчислялось миллионами, и одновременно существовала безработица.

Переход к рыночной экономике неизбежно привел к большим переменам в использовании трудовых ресурсов. Свертывание деятельности центральных ведомств и отраслевых министерств, разрыв вертикальных и горизонтальных экономических связей, установленных в условиях командно-административной системы без учета интересов территорий и коллективов, резкое ухудшение социально-экономического положения и обострение межреспубликанского (в пределах СНГ) движения населения негативно сказывается на эффективности использования накопленного производственного потенциала, сбалансированном обеспечении трудоспособного населения рабочими местами, способствует возникновению локальных очагов безработицы. Эмиграция населения в страны дальнего зарубежья в основном охватывает высококвалифицированные кадры, специалистов, способных выдержать конкуренцию на мировом рынке рабочей силы. Для Республики Молдова она будет иметь двоякое последствие: с одной стороны, сократится предложение рабочей силы, с другой– ухудшится ее качество.

Наиболее угрожающим фактором роста безработицы и массового высвобождения людей из производства является развал межхозяйственных связей и свертывание по этой причине производства на крупных и сверхкрупных предприятиях. Разрыв горизонтальных экономических связей, нарушение договорных обязательств по поставкам продукции сопровождается снижением объемов продукции, сокращением числа рабочих мест и работающих. Перестройка системы управления и политического устройства общества сопровождается сокращением числа занятых на руководящих должностях в аппаратах государственного управления, в армии. Возникает специфический вид безработицы среди лиц высокой квалификации, профессионально не пригодных к использованию в низовых хозяйственных звеньях производственной и непроизводственной сфер.

Возрождение многоукладной экономики, предоставление предприятиям полной хозяйственной самостоятельности, а в целом, всесторонняядемократизация повлекли за собой крупные изменения в теоретических подходах к проблемам занятости. Главное их направление – превращение работника из бессубъектного ресурса командно-административной системы в субъекта экономической жизни. На рынке труда такой работник уже не выступает в качестве бесправного и не свободного, а обладает некоторым выбором способов своего существования. Наконец-то общество признало право работника на самостоятельные действия не только на бумаге, но и на деле.

В связи с этим, нового осмысления потребовало такое экономическое понятие, как полная занятость. До недавнего времени она приравнивалась к всеобщей, поголовной, тотальной. Ее обеспечение понималось, прежде всего, как задача заставить работать всех и каждого, а не удовлетворить спрос на рабочие места. В новых экономических условиях нужна уже не просто занятость, а занятость эффективная. По мере углубления экономической реформы формируется рынок труда, основанный на исключительном праве человека распоряжаться своими способностями к труду и регулируемый сбалансированностью спроса и предложения рабочей силы. В отличие командного распределения и перераспределения трудовых ресурсов, рынок труда регулирует личное право граждан на труд и повышает его экономический статус в обществе. Теперь каждый человек сам добровольно избирает форму занятости, вид деятельности и профессию. Никто не имеет права принуждать человека к труду административными способами. Полная занятость – цель, к которой необходимо стремиться. Она достигается тогда, когда спрос на рабочую силу совпадает с ее предложением. Но это мимолетное явление, которое постоянно будет нарушаться из-за изменения потребностей общества, структуры производства.

Интенсивность высвобождения и перераспределения рабочей силы зависит от множества факторов, главные из которых – изменение форм собственности, ликвидация нерентабельных и неконкурентноспосбных предприятий и производств. Поэтому данные процессы, затрагивающие коренные интересывсех слоев населения, условия их занятости, обязательно должны регулироваться, необходима активная государственная политика в сфере занятости и трудовых отношений.

Регулирующая роль государства должна состоять в постоянном контроле и поддержке всех преобразований, касающихся приоритетов в области занятости.ОБЪЕКТОМ ИССЛЕДОВАНИЯ является процесс социальной защиты безработных, их реабилитации, адаптации и интеграции на рынке труда.

СУБЪЕКТОМ ИССЛЕДОВАНИЯ являются проблемы социалной защиты безработных на современном этапе в Республике Молдова.

ГИПОТЕЗА: безработица на сегодняшний день является одной из самых актуальных проблем, которая охватывает значительную часть населения. Поэтому социальная помощь безработным должна стать объектом тщательных исследований. Социальная помощь безработным должна стать одним из приоритетных направлений государственной политики. Только объединение усилий государства, службы занятости, зкономических агентов, а также самих безработных может привести к положительным результатам в данной области.

ЦЕЛЬ Изучение аспектов социальной защиты безработных в Республике Молдова, освещение актуальных проблем и возможных путей решения.

ЗАДАЧАМИ данной работы являются:

1. Ознакомление с понятием безработицы, ее формами, влиянием на личность, методами борьбы. Освещение данной стороны вопроса является важнейшим шагом к пониманию сущности проблемы. Это понимание поможет найти правильные подходы по смягчению и ликвидации негативных моментов безработицы, а в последующем – и их предупреждения.
2. Освещение уровня социальной защиты безработных на современном этапе. Это поможет в развитии социальных услуг безработным, повышения их качества и увеличении спектра услуг. Так же даст критическую оценку недостаткам работы с безработными, осветит объективные трудности, с которыми сталкиваются органы социальной защиты.
3. Aiaeec ?acee?iuo oeie?iuo neooaoee, ia i?eia?a eioi?uo ?anniio?aou niiniau iiiiue aac?aaioiuo, aa aeau e o.a.

YENIA?EIAIOAEUIA? AACA   
1.        ONG Centrul de Asistenюa єi Informarea a Populaюiei Vulnirabilг “VECTOR”

2.        Ainoaa?noaaiiue oaio? caiyoinoe ianaeaiey ioi. Eeoeiyo; oeeeae naeoi?a ?uoeaiu

**Глава 1. Характеристика безработицы как социального явления.**

**1.1. Правовое регулирование занятости населения в РМ.**

Acaeiiioiioaiey ainoaa?noaa e a?a?aai a noa?a o?oaiaie aayoaeuiinoe ?aaeaiaioe?o?o:  
1) Eiinoeoooey ?I io 29 e?ey 1994 aiaa, ?acaae II "Iniiaiua i?aaa, naiaiau e iaycaiiinoe"; aeaaa II "Iniiaiua i?aaa e naiaiau", noaoue 42-45;  
2) Законом РМ "О занятости трудоспособного населения" от 22 января 1992 года N 878 – XII \*.

*Eiinoeoooey ?I*

1.1 Статья 42: "Право создавать профессиональные союзы и вступать в них" гласит:

* любой работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов;
* они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

1.2 Статья 43. "Право на труд и защиту труда гласит":  
- Каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и удовлетворительные условия труда, а также право на защиту от безработицы;

* Работники имеют право на защиту труда: безопасность и гигиена труда, режим труда женщин и молодежи, установленная минимальная заработная плата в сфере экономики, еженедельного отдыха, оплачиваемого отпуска, труда в тяжелых условиях и других специфических ситуаций;
* продолжительность трудовой недели не более 40 часов.

1.3 Статья 44. "Запрещение принудительного труда".

1.4 Статья 45. "Право на забастовку":  
- Забастовки могут проводиться только с целью защиты профессиональных интересов экономического и социального характера.

***2.*** *Закон***Глава I . Общие положения, в которой определяются основные понятия.**

Статья 1. "Занятость трудоспособного населения".

Занятость граждан - это любая деятельность, не противоречащая действующему законодательству, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая трудовой доход.

При выборе места работы граждане имеют право на бесплатные посреднические услуги со стороны органов Государственной службы занятости населения. Административное принуждение к труду в любой форме не допускается.

Статья 2. "Занятое население".

Статья 3 "Подходящая работа". Подходящей считается работа, которая соответствует профессиональной подготовке, состоянию здоровья граждан и расположенная в радиусе юрисдикции Центра Занятости населения данной территориальной единицы.

Статья 4 "Порядок и условия присвоения гражданам статуса безработного".

Это трудоспособные граждане, не имеющие подходящей работы, законного дохода и зарегистрированные в Центре Занятости населения по месту прописки в качестве лиц, ищущих работу.

Безработные обязаны:

* принимать самостоятельные меры по поиску трудоустройства;
* являться в Центр Занятости населения не менее одного раза в 15 дней;
* в 3-хдневный срок письменно уведомить Центр Занятости о своем самостоятельном трудоустройстве.

**Глава II . Реализация отношений занятости трудоспособного населения.**

Статья 6. "Органы, осуществляющие реализацию отношений занятости":

* Государственная служба занятости населения;
* Органы местного публичного управления:
* Социальные партнеры (профсоюзы, органы государственного управления, организации работодатели);
* хозяйственные единицы.

Статья 7. "Государственная служба занятости населения (ГСЗН)".

Структура ГСЗН включает Департамент занятости населения и Центр Занятости населения. ГСЗН осуществляет:

* учет безработных и оказание помощи в поиске работы и трудоустройства;
* регистрацию безработных, учет, выплату пособий по безработице;
* оперативное обеспечение безработных информацией о возможном трудоустройстве;
* организация профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и переподготовки безработных;
* организация оплачиваемых общественных работ.

Согласно статье 11 "Фонд занятости населения" для финансирования мероприятий по занятости населения в рамках Социального Фонда РМ создается фонд занятости населения(ФЗН). ФЗН осуществляет также страхование на случай безработицы.

**Глава III. Социальная защита безработных.**

Согласно статье 12 - "Профессиональная подготовка и переподготовка безработных". Безработные, которые не могут быть трудоустроены на рабочие места соответственно их подготовке или квалификации, имеют право пройти курсы подготовки, переподготовки, усовершенствования или другие формы профессионального обучения, необходимые для их трудоустройства. Обучение организуется ГСЗН и осуществляется в учебных центрах Министерства образования, науки и спорта. Безработные, окончившие курсы профессионального обучения, сдают экзамен перед независимыми комиссиями.

Согласно статье 13 - "Общественные работы" таковые организуются в целях содействия занятости отдельных категорий населения, а также их трудовой адаптации и проводятся на предприятиях, в учреждениях т организациях, находящихся в собственности органов местного публичного управления совместно с ГСЗН, а в других хозяйственных единицах по договорам.

Согласно статьям 14 - 19 безработным предоставляется пособие по безработице.

Законом определяются лица, имеющие право на пособие по безработице (ст.15); лица, не имеющие право на пособие по безработице (ст. 16); период выплаты пособий по безработице (ст. 17):  
а) пособие выплачивается со дня получения права на пособие в течение не более 9 календарных месяцев, а для лиц, впервые ищущих работу - 6 календарных месяцев.

б) период выплаты пособия по безработице включается в стаж и не прерывает его:  
- размеры и условия предоставления пособия по безработице(ст. 18):  
а) 1,5 минимальной заработной платы - выпускникам средних и средних специальных учебных заведений, освобожденных из мест лишения свободы;  
б) 2 минимальные заработные платы - выпускникам ВУЗов, уволенным с военной и альтернативной службы;   
в) 50 % средней заработной платы - при стаже работы до 10 лет;   
г) 55 % средней заработной платы - при стаже работы до 15 лет;   
д) 60 % средней заработной платы в национальной экономике за предыдущий год - со стажем работы не менее 15 лет.

Размер пособия по безработице уменьшается на 15 % через каждые 3 месяцы периода оплаты:  
- возможно прекращение, приостановление выплаты, уменьшение размера пособия по безработице (согласно ст. 19).

Согласно статье 20 "Материальная помощь" не получающим пособие безработным оказывается материальная помощь.

**Глава IV. Заключительные положения.**

В последней главе определяются:

* правовое обеспечение занятости (ст. 21);
* органы, осуществляющие контроль (ст. 22);
* ответственность за нарушение законодательства о занятости населения.

**1.2. Показатели безработицы, ее формы.**

В теории используются 2 показателя, которые могут обрисовать объективную картину нестабильности на рынке труда. Это уровень безработицы и ее продолжительность:  
1. Iieacaoaeu o?iaiy aac?aaioeou eniieucoaony aey ecia?aiey ianooaaa aac?aaioeou e ecia?yaony eae aiey ioeoeaeuii ca?aaeno?e?iaaiiuo aac?aaioiuo e ?eneo caiyouo ia i?iecaianoaa:  
  
количество безработных  
----------------------------------------------- х 100 % = уровень безработицы в %  
экономически активное население  
  
2. Продолжительность безработицы характеризует среднее время перерыва в работе.

Различают следующие виды безработицы:  
  
***1. Фрикционная безработица*** отражает текучесть кадров, связанную с переменой рабочих мест, места жительства. Среди совокупной рабочей силы какая-то часть постоянно находится в движении, перемещаясь на новые рабочие места. Этот тип безработицы включает в себя людей, которые незаняты в связи с переходом с одной работы на другую и в течение недели рассчитывают приступить к работе на новом месте, а также работников в тех отраслях, где временные увольнения являются нормой без влияния на общий уровень дохода людей, например, в строительстве. В период внедрения новых достижений технического прогресса, такое движение становится не только неизбежным, но и более интенсивным. В какой-то мере эта безработица является желательной, так как многие рабочие переходят с низкопродуктивной, малооплачиваемой, работы на более высокооплачиваемую и более продуктивную работу. Это означает более высокие доходы для рабочих и более рациональное распределение трудовых ресурсов, а следовательно, и больший реальный объем реального национального продукта.

***2. Структурная безработица*** по существу является углублением фрикционной. С течением времени в структуре потребительского спроса и в технологии происходят важные изменения, которые , в свою очередь, изменяют структуру общего спроса на рабочую силу. Из-за таких изменений спрос на некоторые виды профессий уменьшается или вовсе прекращается. Спрос на другие профессии, включая новые, увеличивается. Возникает безработица, так как рабочая сила реагирует на это изменение медленно и ее структура не отвечает новой структуре рабочих мест

Разница между структурной и фрикционной безработицей весьма неопределенная. Существенное различие состоит в том, что у фрикционных безработных есть навыки, которые они могут продать, а структурные безработные не могут сразу получить работу без переподготовки. Фрикционная безработица носит более краткосрочный характер, а структурная более долговременная и поэтому считается более серьезной проблемой.

***3. Институциональная безработица*** возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна. Допустим, неполна информация о вакантных рабочих местах. Уровень безработицы был бы ниже при налаженной работе системы информации. В этом же направлении действует завышенное пособие по безработице или заниженные налоги на доходы. В этом случае возрастает продолжительность безработицы, так как гасятся стимулы для энергичных поисков работы.

***4. Циклическую безработицу*** вызывает спад производства во время промышленного кризиса, депрессии, спады, т.е. фаза экономическою цикла, которая характеризуется недостаточностью общих, или совокупных, расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается. занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. С переходом к оживлению и подъему число безработных обычно становится меньше.

***5. Добровольная безработица***вызвана тем, что в любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психическому складу или по иным причинам не хотят работать. В нашей стране хорошо известно, что усилия по принудительному устройству так называемых "бомжей" не привели к переориентации этой категории населения.

***6. Сезонная безработица*** связана с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды времени, то есть в одни месяцы спрос на рабочую силу в этих отраслях растет, в другие - наоборот, уменьшается. К отраслям, для которых характерны сезонные колебания объема производства, относятся прежде всего сельское хозяйство и строительство.

***7. Скрытая безработица*** характерна для национальной экономики. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, предприятия не увольняют работников, а переводят на сокращенный режим рабочего времени (неполную рабочую неделю или день), либо отправляют в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Поэтому полная занятость - нонсенс, не совместимый с идеей рыночною хозяйства. В то же время понятие ***"полная занятость"*** не означает полного отсутствия безработицы. Экономисты считают фрикционную и структурную безработицу совершенно неизбежной, следовательно, уровень безработицы при полной занятости равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы. Другими словами, уровень безработицы при полной занятости достигается в том случае, когда циклическая безработица равна нулю. Уровень безработицы при полной занятости называется ***естественным уровнем безработицы.*** Например, в 60-х годах в США естественной безработицей считались 4% от занятой рабочей силы. Сегодня этот уровень поднялся до 5-6 %, что связано с изменением демографического состава рабочей силы и институциональными изменениями.

Сегодняшняя информация о масштабах безработицы, предоставляемая Департаментом Статистики занижает подлинный уровень безработицы приблизительно в 5 раз, что создает дополнительную тревогу и без того нестабильной экономике РМ.

Здесь самое время ознакомиться с методикой, разработанной международной организацией труда (МОТ), и в частности с опытом, накопленным в этой области США.   
Для расчета показателей безработицы производится сбор данных на основании ежемесячных опросов около 50 тысяч случайно выбранных семейных хозяйств. Вопросы касаются следующих проблем: имел ли тот или иной индивид работу на прошлой неделе; пытался ли он найти работу; сколько времени он уже потратил на трудоустройство; какие действия он предпринимал с этой целью. Исходя из ответов на вопросы, к безработным относят лиц старше 16 лет, которые в рассматриваемый период: не имели работы (доходного занятия); занимались активными поисками работы; были готовы приступить к работе.

Не занятых к общественном производстве и не стремящихся получить работу лиц не учитывают при определении численности рабочей силы (то есть, экономически активного населения). Многие люди из этой категории могут трудиться, но не делают этого в силу тех или иных причин. Это студенты дневных отделений, пенсионеры, домохозяйки. Автоматически исключаются из категории экономически активного населения дети в возрасте до 16 лет и заключенные, отбывающие наказание в тюрьме.

Особую категорию представляют военнослужащие. Число лиц, состоящих на действительной воинской службе, входит в величину совокупной рабочей силы, а при определении численности рабочей силы, занятой в гражданском секторе экономики, эта категория экономически активного населения не учитывается, что сказывается в расчете общей нормы безработицы и нормы безработицы для гражданского сектора. Эти показатели отражают удельный вес безработных в численности совокупной рабочей силы и численности рабочей силы данного сектора соответственно. Расхождение между величинами составляет около десятой доли процента, и в публикациях чаще встречается последний показатель.

Тем не менее, методология Международной организации труда не может преодолеть некоторых неточностей,связанных с измерением уровня безработицы, в связи с чем официальные нормы безработицы можно критиковать как за уменьшение истинного числа безработных, так и за его преувеличение. Одним из способов избежания неясностей является сопоставление официального определения безработного с понятиями "неработающий" и "неспособный найти работу".

***"Безработный и неработающий".*** На практике определения безработного и занятого существенно отличаются от понятий "работающий" и "неработающий". С одной стороны, многие работающие не попадают в категорию занятых, например, домохозяйки. Они учитываются в качестве занятых только тогда, когда они за свой труд получают денежное вознаграждение. Кроме того, в число занятых не включаются работающие дети до 16 лет, независимо от того, получают ли они заработную плату за труд или работает бесплатно.  
С другой стороны, совсем не каждый "неработающий" попадает в категорию безработных К ним можно отнести много людей не делающих ничего, чтобы найти себе новую работу. Безработными не считаются те, кто отсутствует в данный момент на рабочем месте из за болезни или плохой погоды, а также так называемые "частично занятые" (работающие неполный рабочий день и т. д. )  
***"Безработный" и "неспособный найти работу"****.* Эти сходные понятия на самом деле также лишь приблизительны Например, в число безработных попадают люди, временно уволенные с места службы, а также нашедшие место работы и предполагающие начать работать в течение месяца. Вряд ли можно также говорить о "неспособности найти работу" у тех, кто оставил прежнее место в поисках лучшего варианта.

**1.3. Причины безработицы на современном этапе.**

Среди множества проблем, встающих перед любой страной в условиях ее перехода к рыночной экономике, одной из самых острых является, как известно, угроза массовой безработицы. И угроза эта в более или менее значительной степени реализуется. Сегодня (а точнее, наверное, еще вчера) для РМ приобрели исключительную актуальность меры по возможному предотвращению обвального размаха безработицы и смягчению ее социальных последствие.

Однако, прежде всего следует сказать о характере кризиса, порождающего безработицу в молдавских условиях. Это не циклический кризис, известный из экономики состоявшегося капитализма и как бы "сам по себе" выводящий ее по истечении некоторого времени к фазе подъема, в которой существует только фрикционная и ограниченная структурная безработица. В РМ массовая безработица порождается *трансформационным* экономическим кризисом Он отражает глубокие противоречия условий перехода от командной экономики к рыночной и носит не циклический, а главным образом структурный характер.

Отсюда следует, что выход из этого кризиса может быть лишь следствием глубоких структурных преобразований в народном хозяйстве. Однако по отношению к сфере занятости обязательно должно сохраняться регулирующее участие государства.   
Успех реформ в РМ в решающей мере зависит оттого, сумеет ли народное хозяйство страны вписаться в систему мирохозяйственных связей, эффективно найти свое место в системе международного разделения труда. Если страна не согласна с перспективой стать сырьевым придатком развитых государств, ее обрабатывающая промышленность должна производить конкурентоспособную продукцию; конкурентоспособную и на мировых рынках, и, тем более, на своем собственном внутреннем рынке, причем не опирающемся на искусственные и не могущие быть долговечными в рыночной экономике подпорки в виде взвинченных таможенных, лицензионных и иных барьеров. Иначе говоря, путь к подлинной экономической стабилизации и, в частности, к предотвращению условий появления массовой безработицы лежит через повышение производительности труда, снижение трудо- и зарплатоемкости, оптимизацию численности персонала.

Анализ **причин безработицы** дают многиеэкономические школы. Одно из самых ранних объяснений дано в труде английского экономиста-священника **Т. Мальтуса** (конец 18 века ) "Опыт о законе народонаселения". Мальтус заметил, что безработицу вызывают демографические причины, в результате которых темпы роста народонаселения превышают темпы роста производства. Недостаток этой теории состоит в том, что она не может объяснить возникновение безработицы в высокоразвитых странах с низкой рождаемостью.   
Довольно тщательно исследовал безработицу **К. Маркс** в "Капитале" (вторая половина 19 века). Он отметил, что с техническим прогрессом растет масса и стоимость средств производства, приходящихся на одного работника. Это приводит к относительному отставанию спроса на труд от темпов накопления капитала, и в этом кроется причина безработицы. Такая трактовка математически не вполне корректна, так как если спрос на рабочую силу растет, то безработица исчезает, или хотя бы рассасывается, несмотря на то, что рост капитала происходит еще более высокими темпами.

Маркс допускал и другие причины, в частности, цикличность развития рыночного хозяйства, что делает ее постоянным спутником развития рыночного хозяйства.

Выведение безработицы из циклического развития экономики стало после Маркса устойчивой традицией в экономической теории. Если экономика развивается циклически, когда подъемы и спады сменяют друг друга, следствием этого становится высвобождение рабочей силы и свертывание производства, увеличение армии безработных.

Заслуга **Кейнса** в разработке теории безработицы в том, что он представил логическую модель механизма, раскручивающего экономическую нестабильность и ее интегральную составляющую - безработицу. Кейнс заметил, что по мере роста национального хозяйства в развитом рыночном хозяйстве у большинства населения не весь доход потребляется, определенная его часть превращается в сбережения. Чтобы они превратились в инвестиции необходимо иметь определенный уровень так называемого эффективного спроса, потребительского и инвестиционного. Падение потребительского спроса гасит интерес вкладывать капитал, и, как следствие, падает спрос на инвестиции. При падении стимулов к инвестированию производство не растет и даже может свертываться, что приводит к безработице.   
Интересна трактовка безработицы видного английского экономиста **А. Пигу,** который в своей известной книге "Теория безработицы" (1923 г.) обосновал тезис о том, что на рынке труда действует несовершенная конкуренция. Она ведет к завышению цены труда. Поэтому многие экономисты указывали что предпринимателю выгоднее заплатить высокую заработную плату квалифицированному специалисту, способному увеличить стоимость выпуска продукции. За счет высокопроизводительного труда предприниматель имеет возможность сократить рабочий персонал ( действует принцип: лучше взять одного на работу и хорошо заплатить, чем держать 5-6 человек с меньшей зарплатой). В своей книге Пигу детально и всесторонне обосновал мнение, что всеобщее сокращение денежной заработной платы способно стимулировать занятость. Но все же эта теория не может дать полного объяснения источников безработицы. Да и статистика не подтверждает положение о том, что армия безработных всегда пополняется за счет работников со сравнительно низким уровнем заработной платы.

Среди конкретных причин, обусловливающих сокращение занятости трудоспособного населения в *РМ,* можно отметить следующие:  
*Первая причина* коренится в том, что характерной чертой советской экономики являлась чрезмерная численность производственного персонала (в том числе вспомогательного и управленческого) предприятий. В литературе уже давно отмечался тот факт, что на советских предприятиях, в сравнении с аналогичными по профилю и объему производства в западных странах, было занято в два-три раза больше работников. Наличие избыточного персонала тормозило внедрение новой техники и трудосберегающих технологий, препятствовало росту производительности труда. С другой стороны, необходимость оплачивать излишних работников неоправданно завышала издержки производства с вытекающим отсюда ослаблением конкурентоспособности производимых товаров. Наличие чрезмерного количества рабочих мест означало искусственный дефицит рабочей силы, а он подрывал дисциплину труда, способствовал широкому распространению "выводиловки" в оплате работников, подавлению у них стимула к лучшей работе.

В основе такой ситуации лежало, во-первых, то, что экономические ведомства и директора советских предприятий руководствовались укоренившимся догматом экономической теории о принципиальной несовместимости социализма и безработицы, во-вторых, то, что излишек рабочей силы оказывался практически полезен для отбывания предприятием различных административно взваливаемых на него повинностей, не относящихся к характеру его деятельности: участие в уборке урожая, в обеспечении сохранности продукции на базах, в строительстве объектов соцкультбыта, в уборке улиц и т.п. Наконец, - и это, наверное, главное, - излишек персонала можно было с успехом использовать для традиционных авралов по выполнению плана в самом конце месяца, квартала или года. Короче, долгие годы существовала устойчивая и весьма массовая *скрытая безработица.*  
Директора государственных предприятий нередко и по сей день склонны мириться с наличием избыточного персонала. Иное дело - частные собственники, которые берут под контроль предприятия в результате их приватизации: они стремятся иметь оптимальное количество работников, т.е. возможно меньшее. Таким образом, эта причина безработицы состоит в том, что сам факт перехода к частной собственности и рыночным принципам хозяйствования означает выталкивание в ряды безработных значительных масс людей, которые были безработными и раньше, но в форме не открытой, как сейчас, а скрытой.

*Вторая причина.* Переход к рыночным критериям оценки хозяйствования предприятий обнаруживает несостоятельность многих из них, поскольку они не могут приспособиться к реальному спросу по видам продукции, ее ассортименту, качеству, цене. Такие предприятия едва ли реально приватизировать обычным способом (кому нужны акции банкротов?), их придется предварительно санировать, а затем уже целиком продавать физическим или юридическим частным лицам, согласным и способным расплатиться с долгами и осуществить производственные инвестиции. Очевидно, что эти новые собственники рискнут стать таковыми лишь имея полную свободу освобождения от груза ненужного персонала. А это - еще один канал, пополняющий безработицу.

*Третья.* Многие госпредприятия восприняли либерализацию цен как возможность их бесконтрольного повышения с тем, чтобы не только покрыть свои чрезмерные издержки, но и значительно увеличить доход (прибыль и зарплату). На первых порах это широко удавалось. Однако такое положение не может сохраняться долго. Вскоре бесконтрольный рост цен обернулся бумерангом многократного удорожания сырья, энергоносителей, комплектующих, и в конечном счете - кризисом неплатежей по всем технологическим цепочкам. Он поразил не только потенциальных банкротов, но и многие предприятия, продукция которых нужна обществу, даже остро необходима, но не может быть оплачена ее потребителями. Этот кризис - еще один фактор, питающий безработицу.

*Четвертая.* Рыночные реформы ведут к успеху только, если сопровождаются глубокой структурной перестройкой. Такая перестройка охватывает не только микроэкономику (реструктуризацию конкретных предприятий), но и макроэкономику: ведет к концентрации ресурсов на развитии только тех отраслей, которые имеют реальные перспективы успеха в условиях жесткой рыночной конкуренции, и, соответственно, к свертыванию таких отраслей, продукция которых не пользуется спросом. Очевидно, что в России, для экономики которой характерны глубокие диспропорции, прежде всего огромное разбухание группы А, служившей базой форсированного роста ВПК, такая перестройка породит массовую структурную безработицу.

*Пятая.* Наряду с приведенными выше факторами массовой безработицы в наших условиях действуют и репродуцирующие безработицу специфические факторы. Имеются в виду разрывы сложившихся хозяйственных связей между бывшими союзными республиками СССР (ныне независимыми государствами), а также между Россией и странами Восточной Европы. Эти разрывы резко ухудшили положение предприятий и по материально-техническому снабжению, и по сбыту продукции, что опять-таки не может не питать безработицу. Говоря о специфических для бывшего СССР факторах, нельзя обойти и известный факт наличия явно гипертрофированного ВПК. Нормализация его удельного веса в экономике служит весьма ощутимым фактором в уменьшении общего количества рабочих мест, тем более, что решение проблем конверсии военных предприятий оказалось на практике делом далеко не простым и не быстрым. Поэтому неудивительно, что на сегодня безработица приняла наиболее острые формы именно в районах концентрации военных заводов.

*Шестая.* Политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и уменьшает спрос на рабочую силу.

*Седьмая.* Сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики.

*Восьмая.* Изменения в демографической структуре населения, в частности рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает спрос на труд и возрастает вероятность безработицы.

**1.4. I?iaeaiu caiyoinoe ianaeaiey ?anioaeeee Iieaiaa ia nia?aiaiiii yoaia.**

Процесс реформирования экономики РМ, показал, что наряду со свойственными мировой цивилизации противоречиями, в частности, между научно-техническим прогрессом и снижением безработицы, характером, условиями труда и его оплатой, существуют чисто молдавские проблемы, связанные с высоким уровнем трудовой активности населения при низких уровне жизни и эффективности труда, с недостаточной территориально-отраслевой мобильностью кадров, не всегда соответствующей рыночным условиям, системой подготовки и переподготовки кадров, неразвитостью инфраструктуры рынка труда.

С одной стороны, в ходе радикальных экономических преобразований в РМ выяснилось, что сильных социальных потрясений в сфере занятости, о которых часто предупреждала пресса, пока не наблюдается. Официальная безработица растет относительно умеренными темпами и сейчас ее уровень не превышает 4% экономически активного населения.

С другой стороны, многие проблемы занятости приняли глубинный характер. Речь идет об увеличении скрытой безработицы, о росте доли лиц, обращающихся в службу занятости, среди всех лиц, испытывающих трудности с поиском работы (до 30%), о повышении доли выпускников учебных заведений среди всей безработной молодежи. Одновременно быстрыми темпами развивается занятость в теневой экономике.

На 1 января 2000 года государственная служба занятости населения зарегистрировала 57834 чел., нуждающихся в трудоустройстве; 25315 чел. получили пособия по безработице. Надо сказать, что указанные величины отражают лишь потоки лиц, обращающихся за помощью в ГСЗН. Значительный же контингент (точнее большинство) экономически активного населения самостоятельно ищут работу. По данным выборочных обследований Департамента Статистики таких людей примерно в 3-4 раза больше и общая численность, нуждающихся в трудоустройстве, составляет сейчас примерно 165-200 тыс. чел. (10-12 % от экономически активного населения страны).

Если к лицам уже фактически оказавшихся на "улице" добавить примерно 140 тыс.чел., находящихся в вынужденных отпусках, работающих не по своему желанию неполный рабочий день или неделю, то общие масштабы социального напряжения в обществе, связанные с занятостью населения, довольно внушительны. Свыше 12 % экономически активного населения, а с учетом того , что средний размер в РМ составляет 3-4 чел., - 800 тыс. жителей (почти 20 % населения страны) испытывают психологическую и моральную ущербность, но самое главное - существенные материальные затруднения, что как правило отбрасывает их за черту бедности.

В РМ величина совокупной безработицы определяется исходя из количества граждан, ищущих работу и зарегистрированных в качестве безработных в Центрах занятости (ЦЗ). Следовательно, из числа безработных исключаются те, кто не имеет работу, ищет ее, но при этом в качестве безработного не зарегистрирован. Поскольку официальные данные о количестве безработных основаны на ежеквартальной отчетности ЦЗН занижение уровня безработицы, возможно, связано не только с самой процедурой регистрации, но и с присвоением статуса безработного.

Реальный недоучет и недооценка молдавской безработицы заложены в самом *механизме действия Закона о занятости,* принятого в 1992 г. и впервые с 30-х годов узаконившего безработицу в РМ. Можно назвать по крайней мере восемь причин нежелания людей, потерявших работу, обращаться в ЦЗ, вследствие чего они исключаются из официальной статистики безработицы.

1. На протяжении более 70 лет безработица рассматривалась как незаконное явление. Психологическое неприятие безработицы и самих безработных до сих пор сохраняется в общественном сознании. Это в равной степени относится, как к тем, кто теряет работу и до последнего момента пытается трудоустроиться собственными силами, так и к тем, кто нанимает рабочую силу через ЦЗ.

2. Население плохо информировано о территориальном расположении данных служб, значительна удаленность ЦЗ от ряда населенных пунктов, особенно в сельской местности, где расстояние до ближайшего ЦЗ может превышать несколько десятков км.

3. Закон о занятости включает положение о том, что граждане РМ, получающие выходное пособие от предприятия (организации), не могут претендовать на пособие по безработице. Это означает, что многие из числа потерявших работу и получивших выходное пособие как минимум в течение двух месяцев не видят смысла обращаться в ЦЗ, то есть немалая часть краткосрочных безработных по-видимому, исключается из официальных данных.

4. Предполагается, что предприятие, высвобождающее работников, должно ин4юрмировать их о необходимости регистрации в районном ЦЗ. Однако у предприятий нет ни стимулов, ни обязанностей выполнять эту функцию. Более того, предприятие, сокращающее занятых, скорее всего находится в трудном материальном положении, и для него выгоднее не информировать работников, поскольку в таком случае оно не будет выплачивать им выходное пособие за третий месяц.

5. Возможности ЦЗ по трудоустройству безработных ограничены. Обследование промышленных предприятий, проведенное в июле 1998 г., показало, что подавляющее большинство руководителей не прибегают к услугам ЦЗ при поиске и найме рабочей силы даже при росте ее предложения на рынке труда.

6. Вероятность получения пособия по безработице для обратившихся в ГСЗН невелики, а размер выплачиваемого пособия, как правило, минимальный.

7. Переподготовка безработных через ГСЗН осуществляется недостаточно эффективно.

8. В последние годы увеличилось число работников, которые находятся в административных неоплачиваемых отпусках. Нередко именно таким образом администрация "сохраняет" численность работников коллектива, занижая тем самым среднюю заработную плату по предприятию и избегая повышения налогообложения фонда оплаты труда.

A 1997 aiao aicieeee i?iaeaiu n auieaoie iiniaee ii aac?aaioeoa. Anee a ia?aea 1997 aiaa caaa??ee n auieaoie iiniaee ninoaaeyee 3 ianyoa, oi e eiioo aiaa iie oaaee?eeenu ai 4-6 ianyoaa. Oae eae yeiiiie?aneee e?ecen a no?aia i?iaie?aaony, e ?enei i?inoaeaa?ueo iae?aaeoiniiniaiuo i?aai?eyoee ?anoao, a, neaaiaaoaeuii, nie?auaaony e iaeiaiiaeaaa?uay aaca aey io?eneaiey a oiiau caiyoinoe, oi a?ya ee neaaoao i?eaaou eaeiai-eeai oeo?oaiey iaoa?eaeuiiai iiei?aiey aac?aaioiuo.

В большинстве стран с рыночной экономикой пособие по безработице не выплачивается работникам, уволившимся по собственному желанию. В национальной экономике количество подобных увольнений из-за остановок производства, невыплат зарплат и т.п., поощряемых администрацией, намного опережает количество высвобожденных работников по инициативе администрации. В наибольшей степени это затронет самую бедную категорию граждан, для которых даже мизерное пособие по безработице нередко является единственной формой денежных поступлений в семейный бюджет. Обследование безработных, проведенное в 1998 году, показало, что для 14,8 % семей зарегистрированных безработных пособие – первый по значимости источник существования, а для 34 % - второй.

Еще одна особенность рынка труда в РМ, отражающаяся в высоком уровне оттока безработных – высокий уровень найма. На протяжении 1998 и 1999 г. в течение квартала примерно 5 % работников меняли место работы. Значит, долю этого потока составляли прямые, минуя безработицу, переходы с одного места работы на другое. Эта активность касалась безработных в наименьшей степени, и, следовательно, безработица в РМ в целом на самом деле может быть охарактеризована как застойная. Изменения зарегистрированной безработицы следует объяснять динамикой притока, а не оттока. Удивляет лишь то, что при сложившемся экономических условиях кризиса, шока в производстве, почему-то уровень притока столь низок, учитывая масштабы этих потрясений.

Безусловно, меры, предпринимаемые государственной службой занятости населения РМ по смягчению напряжения на рынке труда, сдерживанию массового высвобождения, несколько стабилизируют ситуацию. Однако, приведенные цифры ( см. приложение ) характеризуют лишь уровень официальной безработицы. Если же учесть также тех, кто находится в вынужденных отпусках или работающих неполный рабочий день (неделю), которых нельзя отнести к безработным напрямую, но они по тем или иным причинам могут ими стать, то на начало 2000 года свыше 12 % активного населения испытывало проблемы, связанные с занятостью.

Сегодня на одно вакантное место претендуют 30 безработных. Дело даже не в том, что люди оказываются без работы, а в практическом отсутствии шансов себе реализовать. Вакансии же начинают появляться с оживлением производства и сферы услуг, т.е. с созданием новых рабочих мест. Особенно тяжелая ситуация складывается в райцентрах,, малых городах, где в отличие от больших городов у людей нет выбора мест работы ( на весь город – одно, два предприятия), нет возможности заняться своим делом (даже торговлей), потому что у потенциальных покупателей – таких же безработных – нет денег.

**1.5. Nioeaeuii-ineoieiae?aneia aeeyiea aac?aaioeou ia ?aeiaaea.**

        Влияние безработицы на человека. Что представляет собой феномен безработицы?   
        Каждый человек по своему справляется с состоянием, вызванным безработицей. Это зависит от его образования, уровня квалификации, материального положения, поддержки со стороны близких. Чаще всего безработица имеет отрицательное влияние на психическое состояние человека, провоцируя состояние напряженности, беспокойства, снижения самооценки.

        Безработица приводит к различным потерям и утратам в жизни человека: потеря социального статуса, нарушение установленного порядка жизни, нарушение межличностных отношений с сослуживцами, отсутствие перспектив на будущее. Эмоциональная реакция на потерю работы сравнима с реакцией на потерю близкого человека. Переживание состояния безработицы протекает в 4 этапа:

1. *Отрицание.* Человек не может поверить в происшедшее. Возможны случаи, когда человек скрывает произошедшее, создавая для близких впечатление, что он еще работает.
2. *Сопротивление.* На этом этапе человекчувствует себя еще хуже. Это проявляется в частых жалобах на обстоятельства, сожалении о происшедшем, в сомнениях о возможности преодоления неудачного периода; возможны нарушения психического и физического состояния здоровья. Часты проявления агрессивности и возникновение чувства вины. Для облегчения протекания этого периода необходимо, чтобы безработный разобрался в своих переживаниях и чувствах и провел переоценку данной ситуации
3. *Поиск способов решения проблемы.* Когда человек освобождается от отрицательных мыслей и эмоций, он переходит на следующий этап. Появляется интерес к будущему. появляется вера в возможность положительного решения создавшейся ситуации, улучшения общего положения, факт, который проявляется, в частности, в восстановлении образа жизни. Но изменение ситуации в хорошую сторону не происходит моментально. Сначала проявляется активность человека, качество, которое позволяет искать новые варианты решения проблемы. Далее определяется цель, происходит переоценка своих возможностей, изучаются возможности и варианты трудоустройства.

Данный этап характеризуется неуверенностью, хаотичностью и отсутствием определенной цели. Но это позволяет установить возможности для накопления новых знаний и получения новых умений.

1. *Переход к нормальной деятельности.* Этот этап начинается, когда имеет место включение в новый вид деятельности, который представляет собой методический поиск места работы.

Aeeoaeuiinou ea?aiai yoaia ?acee?ia aey ea?aiai ?aeiaaea. Iaeioi?ua iiaoo ia?aneaeeaaou eee n?aaieoaeuii eaaei e auno?i ia?a?eaaou yoe yoaiu, a?oaea ia?aiinyo eo i?aiu aieaciaiii. Yoe ?acee?ey caaenyo io ee?iiai iiuoa ?aeiaaea a i?aiaieaiee iiaiaiuo i?iaeai e io oeia ee?iinoe.

Далее представлена точка зрения всемирно известного австрийского специалиста по вопросам психологии личности и психотерапии Виктора Франкла, из его книги "Человек в поисках смысла".

"Наиболее ярко значение работы для человека проявляется в тех случаях, когда работа полностью исключается из его жизни, как при безработице. Психологические исследования безработицы породили такое понятие, как *невроз безработицы.* Примечательно, что наиболее явным симптомом подобного невроза является не депрессия, а апатия. Безработный становится всё более и более безразличным ко всему, всё реже и реже проявляет инициативу. Такая апатия таит в себе большую опасность, так как под её влиянием безработные оказываются не в состоянии ухватиться за руку помощи, которую им могут протянуть.

Человек, не имеющий работы, переживает пустоту своего времени как свою внутреннюю пустоту. Будучи безработным, он чувствует себя ненужным. Он считает, что раз он лишён работы, то и жизнь его лишена смысла. Подобно тому. как на бездействующих частях тела начинают развиваться опасные опухоли, и духовное бездействие ведёт к заболеванию психики. Безработица, таким образом, становится питательной средой для распространения неврозов. Однако апатия является не только выражением духовной опустошённости или неудовлетворённости человека. Она к тому же является следствием физического состояния человека, в данном конкретном случае— следствием недоедания, которое обычно является спутником безработицы.

Но иногда безработица становится не причиной для апатии, а оправданием. В подобных случаях безработица - это находка: ибо теперь они могут во всех своих жизненных неудачах (а не только в неудачах на работе) обвинить её. Безработица выступает в роли своеобразного козла отпущения, на которого они могут свалить всю вину за свою "испорченную" жизнь. "Ах, если бы у меня была работа, всё было бы иначе, всё было бы превосходно", — жалуются они. И тогда они сделали бы это и сделали бы то. Бедственное положение в результате незанятости как бы снимает с них всю ответственность перед другими и перед собой, они уже не отвечают перед жизнью. Им объяснять всё происходящеекак результат действия одного единственного фактора, да ещё предопределённого судьбой, необыкновенно удобно. Ведь ничего не нужно делать, кроме как дожидаться какого-то воображаемого момента, когда, изменив этот единственный фактор, можно будет изменить и всё остальное.

Можно предположить, что невроз безработицы в конечном итоге станет стилем жизни, принятым самим человеком. Так как безработица отнюдь не является "безвыходной" судьбой, как хочет её представить себе невротик. Ведь не каждый безработный поддаётся неврозу безработицы. Наряду с описанным выше невротизированным типом безработного существует и другой тип людей, которые, хотя и вынуждены жить в таких же неблагоприятных экономических условиях, тем не менее, неврозу не подвержены. Такой человек не производит впечатления впавшего в депрессию или апатию, по сути дела, он даже сохраняет жизнерадостную безмятежность духа. Почему же так происходит? Такие люди находят занятие где-то ещё, пока не получат постоянного места. Например, они заняты в различных общественных организациях в качестве добровольных помощников (волонтёров). Если они молоды, они принимают активное участие в работе молодёжных клубов, выступают в спортивных соревнованиях по месту жительства, ходят в походы и т. д.

Такие люди наполняют смыслом своё свободное время, которого у них в избытке, и содержанием— своё сознание и жизнь. Нередко они вынуждены потуже затягивать пояса, также как и безработные, страдающие неврозом, но, тем не менее, к жизни относятся оптимистично и радостно. Они умеют наполнить свою жизнь интересом, сделать её осмысленной. Они поняли, что смысл человеческой жизни не только в оплачиваемой работе, что бессмысленность существования— вовсе не обязательный удел безработного. Они перестали ставить знак равенства между жизнью и занятостью. Безработный в состоянии апатии отождествляет своё профессиональное призвание с задачей всей своей жизни. Именно в результате такого неправильного отождествления безработный страдает от ощущения своей бесполезности и никчемности.

Влияние безработицы на человека, на его отношение к окружающему миру не может быть определено тяжёлым социально-экономическим положением. У человека всегда остаётся возможность для свободного выбора - один человек допускает, чтобы его душевные состояния, характер и поступки предопределялись социальными обстоятельствами, тогда как другой пытается сам формировать свою общественную судьбу (и в этом едва ли не главное различие между здоровой и невротизированной личностью). Таким образом, каждый безработный сам волен выбрать для себя тот или другой путь - сохранить ли бодрость духа или впасть в полную апатию.

Итак, невроз безработицы не является прямым и неизбежным следствием безработицы. В действительности дело обстоит как раз наоборот - безработица оказывается следствием невроза. При прочих равных условиях в конкурентной борьбе за рабочее место у того безработного, который не падает духом, шансы значительно лучше, чем у того, кто уже отчаялся и впал в апатию. Вероятнее всего, именно первый получит работу, которой добиваются оба. Так что, выбор за вами: зацикливаться ли на своём тяжёлом положении, страстно жалеть себя и предаваться пустым мечтам, или же использовать любую возможность раскрыть свой духовный потенциал, реализовать свои таланты и, наконец, найти, хотя и не очень высоко оплачиваемую, по любимую работу, заняться делом, заполнить жизнь смыслом".

**1.6. Методы борьбы с безработицей**Методы борьбы с безработицей определяет концепция, которой руководствуется правительство конкретной страны.

*Пигу* и его последователи, считающие, что корень зла - в высокой заработной плате, предлагают :

* содействовать снижению заработной платы, разъяснять профсоюзам, что рост заработной платы, которого они добиваются, оборачивается ростом безработицы ;
* государству трудоустраивать работников, претендующих на невысокий доход, в частности, поощрять развитие социальной сферы.

Из рекомендаций Пигу широко применяется деление ставки заработной платы и рабочего времени между несколькими работниками. Использование частичного рабочего дня сокращает безработицу даже при сохранении неблагоприятной конъюнктуры.  
В мире накоплен богатый опыт борьбы с безработицей. Многие подходы к решению этой проблемы использовались на практике в конце 70-х годов, в не столь уж отдаленном прошлом, во время нефтяных кризисов. Далее будет рассмотрен взгляд на преодоление безработицы с точки зрения двух школ: кейнсианской и монетаристской.

В 1950-х голах в политике государственного регулирования применялись кейнсианские методы. ***Кейнсианцы*** считали, что саморегулирующаяся экономика не может преодолеть безработицу. Уровень занятости зависит от так называемого "эффективного спроса" (упрощенно - уровня потреблений и инвестиций).

Дж.-М Кеинс писал: "Хроническая тенденция к неполной занятости, характерная для современного общества, имеет свои корни в недопотреблении... "  
Недопотребление выражается в том, что по мере повышения доходов у потребителя у него в силу психологических факторов "склонность к "сбережению" превышает "побуждение к инвестициям", что влечет спад производства и безработицу.

Таким образом, кейнсианцы, показав неизбежность кризиса саморегулирующейся экономики, указывали на необходимость государственного экономического воздействия для достижения полной занятости.

Прежде всею следует повысить эффективный спрос, снижая ссудный процент и увеличивая инвестиции. Неокейнсианцы вводят понятие "мультипликатор занятости", который рассматривается как прирост всей занятости но отношению к первичной занятости в отраслях, сильно взаимосвязанных друг с другом, в которые произведены инвестиции.

Согласно взглядам автора "Общей теории", "подлинная" инфляция возникает только тогда, когдаэкономика страны достигает уровня полной занятости, до этого момента рост денежной массы влияет не на уровень цен, а на объем производства. Небольшая ("ползучая") инфляция имеет, с точки зрения кейнсианцев полезный эффект, сопутствуя росту производства и дохода.   
В 60-х годах сторонники кейнсианского подхода использовали кривую Филлипса, для того чтобы держать в ноле зрения безработицу и инфляцию и учитывать их негативное влияние в долгосрочном плане.

*Монетаристы* выступили против кейнсианского истолкования кривой Филлипса как простого и доступного решения проблемы выбора целей экономической политики. Инфляция не рассматривается ими как "неизбежная плата" за достижение высокого уровня занятости. В 1967 году М. Фридмен высказал мысль о существовании "естественного уровня безработицы", который жестко определен условиями рынка труда и не может быть изменен мерами государственной политики. Если правительство старается поддержать занятость выше ее "естественного уровня" с помощью традиционных бюджетных и кредитных методов увеличения спроса, то эти меры будут иметь кратковременный эффект и приведут лишь к росту цен.

С позиции монетаристов, чем выше темпы инфляции, тем в большей степени участники воспроизводственного процесса учитывают в своих действиях предстоящий рост цен и стараются его нейтрализовать с помощью специальных оговорок в трудовых соглашениях, контрактах и т.п. Следовательно, с течением времени стимулирующий эффект инфляции, на который делали упор кейнсианцы, ослабевает. Чтобы активизировать производство, правительство вынуждено прибегать к дополнительным скачкам инфляции, что ведет ко все более крупным дозам дефицитного финансирования из бюджета. Видя "бессмысленность" политики стимулирования спроса, Фридмен считал нерациональным достижение полной занятости.

Среди аргументов монетаристов по поводу несостоятельности кейнсианской политики ставился акцент на непредсказуемостьрезультатов государственного вмешательства из-за больших задержек в проявлении эффекта этих мер. Позднее монетаристы указывали также на эффект вытеснения частных инвестиций вследствие оттока материально-денежных ресурсов в сферу государственных операций: то, что выигрывает хозяйство от увеличения госинвестиций, оно теряет из-за сокращения вливаний из частного сектора.

Однако при всех своих положительных чертах теория естественной нормы безработицы снимает с капитализма ответственность за судьбы миллионом безработных и объявляет нехватку вакантных рабочих мест результатом "свободного выбора" людей, добровольно отказывающихся участвовать н трудовом процессе.

Монетаристскне методы регулирования занятости достаточно радикальны, но не несут в себе в то же время адекватной эффективности, Монетаристы обвиняют рабочих в том, что они воздерживаются от работы и получают компенсацию в виде пособий. Отсюда рекомендации отменить эти пособия, чтобы заставить людей работать. Монетаристы предлагают отказаться от стимулирования экономического роста путем увеличения спроса. Однако политика ограничения спроса может вызвать несопоставимые потери для народного хозяйства.   
Однако существует ещё один путь решения этой проблемы - через создание мощной сервисной системы по работе с кадрами.   
Общеизвестно, что основа функционирования любой экономики - это трудовые ресурсы. Фразы типа "кадры решают все", или, наоборот, '''незаменимых у нас нет" и т. п., возведенные в ранг идеологических лозунгов, лишнее тому свидетельство.

Наблюдаемые сегодня в Молдавии подвижки в экономической обстановке неизбежно сопровождаются миграцией специалистов. Вместе с тем, несмотря на то что сейчас много говорят об актуальности вопросов трудоустройства, подбора кадров и мониторинга трудовых ресурсов, реальный переход от слов к делу, т. е. организации полномасштабной сервисной службы по работе с кадрами, представляет собой неясную перспективу. Объем потенциального рынка рабочей силы, расширение потребности в специалистах, миграция кадров, изменение статуса специалистов и ряд других факторов существенно затрудняют деятельность по актуализации предложений и спроса на современном рынке труда. Отчасти в результате этого трудоустройством, поиском, подбором кадров и охотой за головами на профессиональном уровне сегодня занимаются несколько рекрутинговых компаний и небольшое число бирж труда.

Сегодня без интегрального использования высокотехнологичных решений добиться успеха на ниве подбора кадров невозможно. Причем обычных решений типа работы с базами данных в этой прикладной области явно недостаточно - например, весьма сложно формализовать и заранее предугадать, какие навыки или личные качества потенциальных работников будут интересны компаниям через полгода или год. А составить адекватный портрет, как нанимателя, так и претендента только на основе резюме, анкеты или даже одной личной беседы бывает очень трудно  
Существует также другая структура кадрового бизнеса, основопологающими принципами которой является:  
-выявление потребностей клиента - компании или организации, желающей набрать персонал;  
-поиск претендентов на вакантные места;  
-выявление наиболее подходящих кандидатов;  
-предоставление клиенту информации по выбранным специалистам;  
-организация встреч;  
-соблюдение гарантийных обязательств.

Кроме агентств на рынке трудовых ресурсов работают еще биржи труда, преследующие несколько иную цель - найти человеку работу, в то время, как для агентств главное обеспечить компанию сотрудниками. Процесс подбора кадров начинается со встречи консультанта кадровой компании с клиентом и определения требований, предъявляемых к потенциальным работникам. В соответствии с выдвинутыми условиями происходит отбор претендентов по базе данных. Если в базе нет нужных сведений, то поиск ведется другими путями, например, через объявления в прессе.   
Реальная жизнь, однако, зачастую выбивается из этой схемы. Например, иногда приходится "на месте" конкретизировать потребности клиента и вместе с ним разбираться, кто же в действительности требуется. А порой нелишне бывает объяснить, какие вообще имеются специалисты на нынешнем рынке, каков уровень их оплаты, спрос на каждую профессиональную группу - иначе говоря, предоставлять клиенту подробную консультацию. А для этого надо как минимум владеть актуальной информацией, следить за состоянием различных сегментов рынка обрабатывать массу разноплановых данных, представленных в самых различных формах.

Процесс подбора претендентов отнюдь не прост. Работа с резюме и поиск среди возможных претендентов - это только малая часть кадрового бизнеса, который отличается многообразием форм. В этом бизнесе существует много форм работы. Можно просто пересылать заказчику резюме - и пусть сам разбирается, просеивает, договаривается с кандидатами, производит профессиональный отбор. Можно провести предварительную работу с претендентами посредством интервьюирования, и изготовить полуфабрикат - пакет с документами на более-менее подходящих сотрудников. Работать можно как с активными аппликантами - ищущими в данный момент работу, так и с пассивным резервом, состоящим из специалистов, попавших в поле зрения агентства, но в данный момент уже трудоустроенных. Существует также практика, согласно которой поступившая однажды информация о специалисте навсегда остается в базе агентства: более того за динамикой развития его карьеры менеджеры агентства ведут постоянное наблюдение. Время от времени они звонят данному специалисту, задавая вопросы типа: как дела. все ли в порядке, какие изменения произошли в карьере, а также ведут обзор периодической печати (кстати, к вопросу о пользе активных выступлений в специализированной и общественно-политической прессе), анализируют отзывы и рекомендации других клиентов агентства.

Не исключена ситуация, когда информация об одном и том же специалисте попадает в банки данных разных рекрутинговых компаний. Такое внимание может показаться навязчивым, однако, при условии соблюдения конфиденциальности, оно свидетельствует о том, что данный специалист на виду, он котируется, о нем помнят и готовы предложить какие-то другие варианты. И наоборот, если тебе не позвонили, значит ты никому не интересен, т. е. есть повод задуматься. Кстати, на Западе норма - один звонок в день специалистам дефицитных специальностей, а если больше, то ты на волне, и можно надеяться на очередной шаг в карьере. Все это, как говорили раньше, формирует уверенность в завтрашнем дне, а занудная. на первый взгляд, деятельность рекрутинговой компании способствует сглаживанию социальной напряженности в обществе и созданию,, цивилизованного рынка рабочей силы.

Очень важны в работе кадрового агентства результаты личной беседы с кандидатом и ее последующий анализ с привлечением всей имеющейся в распоряжении консультанта информации. Сбор этой информации может происходить через коллег или нынешнего руководителя данною специалиста. Сюда же входит и проверка резюме по ключевым параметрам: места работы, выяснение истинных причин увольнений и т.п. С человеком работают несколько консультантов, что исключает неизбежный в общении людей субъективизм и позволяет сформировать объективный портрет претендента. Тут важно собрать воедино отдельные записки, разрозненные отчеты о беседах, сделанные разными консультантами в разное время, подготовить информационный пул, достаточный для проведения непротиворечивой экспертной оценки. Проблемы могут возникнуть даже при обработке достаточно стандартной, но имеющей не более 30% полей анкеты с четко определенными правилами заполнения, которые практически невозможно заранее определить.   
Анализ рынка по публикациям в прессе, прогноз развития отраслей на предмет активности как клиентов, так и специалистов высвобождаемых в результате, скажем, серии банкротств - все это осуществимо лишь при наличии творческого подхода. Ясно, что работать приходится с изначально неформализуемым, огромным объемом информации. Чтобы скорректировать дефицит агентства, вам могут посоветовать пройти переобучение, поэтому надо постоянно следить за этим рынком и поддерживать партнерские отношения с сопредельными областями, как-то: обучение, маркетинговые исследования. Нельзя забывать и о внешних проблемах, например конкуренции с другими агентствами, стимулирующей поиск новых методов борьбы за заказчика. Так, предоставив дополнительные услуги, можно выполнить работу оперативнее и лучше. Иногда лишние усилия могут оказаться даже важнее, чем сам результат - заказчик остался доволен тем, что в круг поиска попали все доступные специалисты, в работе не было сбоев, а агентство сделало все возможное, чтобы получить необходимые сведения о сложившемся на данный момент рынке труда. И, наконец, учитывая, что РМ уже давно стала членом международного сообщества, и, следовательно, заказчики и специалисты вправе распространять свои интересы за пределы страны, рекрутинговые агентства должны иметь контакты с зарубежными компаниями, занимающимися аналогичным бизнесом.

Данная система является не только теоретически, но и практически обоснованной - она уже оправдала себя в России и странах Прибалтики.

Стандартные подходы к решению проблемы безработицы, такие как создание или стимулирование создания рабочих мест, массовая переподготовка кадров не теряют своей актуальности. Нельзя забывать также и о социальной защите населения, иначе может последовать социальный взрыв непредсказуемых масштабов , но вместе с тем необходимо искать новые пути, использовать опыт , накопленный странами с развитой экономикой. Такими путями могут быть :  
**Перераспределение имеющегося спроса на труд** путём стимулирования перехода предприятий на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю и т.п. Предприятия, сделавшие шаги такого рода, должны поощряться налоговыми льготами: им следует снижать ставки налога на прибыль - хотя бы в той мере, чтобы компенсировать их затраты на включение в коллектив дополнительного числа работников.

**Бюджетное субсидирование дополнительной рабочей силы на действующих предприятиях.** Оно может выглядеть как кредитование зарплаты дополнительно нанятых рабочих. Предприятия, расширяющие занятость по отношению к ее уровню в предшествующем году, могут получить льготный кредит, соразмерный зарплате, уплаченной дополнительно занятым на производстве.

**Снижение фактического предложения рабочей силы** за счет снижения установленного законом пенсионного возраста; этой же цели послужит и как можно более широкое развитие государственных курсов переподготовки и повышения профессиональной квалификации.

**Предоставление временных рабочих мест , которые не ориентированы на получение прибыли,** а связаны с работами, выполняемыми в интересах общества , например санация бывших промышленных территорий, работы в области охраны окружающей среды и т.д.

**Кардинальное реформирование переговорного процесса по установлению уровня** **заработной** платы. Имеется в виду создание механизма выработки трехсторонних соглашений (работодатели - профсоюзы - государство), имеющих целью разумное ограничение роста заработной платы.

Использование зарубежного опыта, несмотря на прокламирование отдельными политиками и экономистами "своего пути" необходимо, при этом анализируя и адаптируя его к безусловно специфическим российским условиям.

К примеру, упомянутое выше кредитование государством дополнительно нанятых рабочих с первого взгляда носит расточительный характер, так как это должно увеличить дефицит бюджета и сказаться на увеличении темпов инфляции. Однако такая схема применялась в США в 1977 - 1978 и результаты были положительны. Кредитовалась заработная плата не более, чем 2 % прироста численности работников, причем абсолютная величина кредита не могла превышать $ 100 тыс. И при этом многим корпорациям столь скромное вспомоществование дало возможность создать до 50 новых рабочих мест.

Нельзя упускать из виду, что и сама безработица, и борьба с ней вещи очень дорогие. В США в 1980-х годах "цена" одного процентного пункта роста безработицы составляла , по данным комиссии Конгресса, примерно $ 75 млрд. недополученного ВНП $ 25 млрд. дополнительного бюджетного дефицита.   
Средств на борьбу с безработицей жалеть не следует по многим причинам. По крайней мере потому, что, как показывает мировая практика, предотвратить её разрастание можно с помощью затрат гораздо меньших , чем она потребует потом.

**Глава 2. Социальная защита безработных.**

**2.1. Предпосылки создания службы занятости населения.**

Основная задача проводимой высшими органами власти РМ социальной политики - максимальное поддержание уровня жизни населения и усиление мер по социальной защите граждан, остающихся без работы. Для ее выполнения разработана ***Государственная программа занятости населения,*** в которой предусмотрены организационные и экономические меры по управлению трудовыми ресурсами, отражена политика на рынке труда за очередной год, намечены совместные действия структур государственного управления разного территориального подчинения в решении конкретных задач.

В рамках этой программы в 1991 году и была создана Государственная служба занятости населения, функции и сферы деятельности которой мы сейчас и рассмотрим.   
В экономической и хозяйственной практике нашей страны вопросы управления трудовыми ресурсами в различных формах решались всегда. Возникновение современной службы занятости произошло на базе четкой системы распределения трудовых ресурсов. Основными ее видами являлись:

* распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений,
* организованный набор рабочих;
* сельскохозяйственное переселение семей;
* общественные призывы;
* самостоятельный прием предприятием работника;
* деятельность органов трудоустройства населения.

Некоторые из этих форм распределения и перераспределения рабочей силы себя изжили, другие -трансформировались и передали свои функции службе занятости населения.

Система органов трудоустройства населения начала формироваться во второй половине 1960-х годов. Экономическая потребность в создании этой службы возникла по целому ряду причин. Во-первых, такие традиционные формы комплектования важнейших хозяйственных объектов кадрами, как оргнабор, переселение и общественные призывы, были ориентированы на территориальные перемещения трудовых ресурсов, а проблема комплектования кадрами предприятия отдельного города жителями того города осталась без внимания. Во-вторых, возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы, а также нерациональные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров. Население города не имело информации о предложении рабочих мест в городе. Всеми этими проблемами и должна была заняться служба трудоустройства.

Сначала подразделения службы назывались "Бюро по трудоустройству населения" и имелись всего в нескольких городах страны. Они занимались тем, что выявляли потребность предприятий в кадрах, публиковали объявления в местной печати и давали направления на предприятия для трудоустройства обратившихся к ним гражданам. Такая служба носила, в основном, информационный характер. Направления граждан на предприятия не всегда заканчивались трудоустройством -предприятие не обязано было это делать. Сами предприятия предоставляли в службу далеко не полные сведения о свободных местах - в основном это были места для работников низшей квалификации, с тяжелыми и вредными условиями труда. Поэтому возникла потребность преобразовать службу организованного трудоустройства из информационной в орган распределения трудовых ресурсов. При этом значительно расширились и права, и обязанности службы трудоустройства, а ее подразделения получили название "Государственное бюро по трудоустройству и информации населения" (ГБТИН). Однако служба не смогла так организовать свою работу, чтобы и предприятия, и трудящиеся были заинтересованы в ее услугах, чтобы обращение в службу было не фиктивным и не принудительным.

Следующим шагом на пути преобразования службы трудоустройства было создание на базе существующих ГБТИН центров (бюро) по трудоустройству, переобучению и профориентации граждан. Оно было осуществлено в 1988 году. Центры создавались как хозрасчетные региональные организации, работающие под руководством местных Советом народных депутатов по договорам и в сотрудничестве с предприятиями и учреждениями. Они занимались учетом движения трудоспособного населения, созданием банков данных о потребностях и источников рабочей силы, информированием населения о вакансиях, проведением работы по трудоустройству незанятого населения, комплектованием необходимыми кадрами предприятий, профориентационной работой и консультацией всех групп населения по подбору и перемене профессии, организации переобучения и повышения квалификации работников. При создании системы центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения значительно расширились функции и задачи существующей ранее службы трудоустройства. Принципиальным отличием явилось также и то, что на смену относительно разрозненным ГБТИН должна была быть создана общегосударственная система трудоустройства, охватывающая уровни, начиная от союзного, республиканского, краевого, областного и заканчивая городским. Именно эта общегосударственная система трудоустройства явилась реальным предшественником современной государственной службы занятости населения.

Однако на современном этапе для преодоления упрощенного подхода к решению проблем занятости, осуществления глубокого анализа тенденций на рынке труда, прогноза на будущее, оценке реальных масштабов безработицы и ее социально-политических последствий необходимы новые структуры управления занятостью, отвечающие потребностям общества.

**2.2. Государственная Служба Занятости Населения и ее функции**.

Для реализации государственной политики в области занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий в РМ на базе действующих центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения создана Государственная служба занятости.

В связи с этим, нового определения потребовало понятие занятости. С одной стороны, признается законной добровольная незанятость граждан. Она не может, как раньше, осуждаться обществом или служить основанием для привлечения человека к административной или уголовной ответственности. С другой стороны - незанятость человека, который ищет работу. Именно эта категория населения должна находиться в поле зрения государства, призванного обеспечить каждому гражданину его конституционное право на труд. Соответственно нужно решать проблему организации учета незанятого населения, необходимо из миллионов незанятых выделить тех, кто оказался в такой ситуации вынуждено.

Законодательство предусматривает обязанность вынуждено незанятого гражданина заявить об этом. Это один из новых принципов, определяющих правила поведения гражданина и государства на рынке труда: не государство выявляет неработающих, а незанятый гражданин сам обращается за помощью к государству, а именно в Государственную службу занятости. Человека регистрируют как лицо, ищущее работу. И с этого момента у государства наступает обязанность в течение 10 календарных дней предоставить ему подходящую работу. Если по истечении этого периода предложений о подходящей работе нет, то он приобретает статус безработного и начинает получать государственное пособие.

Государственная служба занятости является структурой специальных государственных органов, призванных обеспечить координацию, решение вопросов занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным. Услуги предоставляются службой занятости бесплатно.

***Функции службы занятости*** *многообразны:*

1. Анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда.
2. Учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства. Для эффективного осуществления этих задач необходимо комплексное внедрение автоматизации в процессы управления занятостью. Она позволяет освободить персонал от рутинной работы по переработке информации, оставляет время для разбора различных вариантов принимаемых решений. Основным средством автоматизации является вычислительная техника. Наиболее перспективным также представляется создание распределительных информационных систем, сети локальных баз данных с обменом информацией между ними по всем уровням службы занятости. На городском и областном уровнях системы целесообразно создание персонифицированных банков данных по гражданам, обратившимся в службу занятости за помощью в трудоустройстве.
3. Консультация обращающихся в службу занятости трудящихся и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам.
4. Оказание помощи гражданам в выборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников. Для граждан, потерявших работу и заработок, подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и опыт работы по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места. В соответствии с законом граждане имеют право на свободный выбор работы путем прямого обращения на предприятия, а не обязательно через службу занятости.
5. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в учебных центрах службы занятости или других учебных заведениях, оказание помощи в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения. В настоящее время уровень профессиональной подготовки занятого населения достаточно низок, несмотря на довольно высокий общеобразовательный уровень: в промышленности, например, 78% работников имеют среднюю квалификацию, 5% - высокую и 17% - низкую. При значительном высвобождении с предприятий работников потребуется организация курсов ускоренной их подготовки и переобучения по краткосрочной программе. Основным принципом обучения, в том числе и через систему служб занятости, должно стать "непрерывное образование". На базе действующих учебных заведений необходимо создать *межреспубликанское учебное* заведение для переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения. Служба занятости и соответствующие органы по подготовке кадров, исходя из потребностей административно-территориальных делений, анализа и прогноза занятости, будут определять тематическую направленность обучения, перечень учебных заведений, а также набор учебных программ, а региональные службы занятости - рассчитывать потребность в учебных местах, заключать договоры и обеспечивать соответствующее финансирование. Центры занятости городов, ориентируясь на свободные учебные места, могут заключать с высвобожденными работниками соглашения и направлять на профессиональную подготовку по избранной ими профессии.
6. Оказание услуг в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения. В связи с этим необходима разработка новой концепции развития системы профориентации, охватывающей все категории населения, определения статуса различных звеньев этой системы, перспективы развития сети центров профориентации и психологической поддержки. Профориентационные услуги должны предоставляться не только учащейся молодежи, но и рабочим гражданам, желающим сменить профессию. Это требует развитие сети профконсультационных подразделений, входящих в службу занятости. В связи с новыми функциями системы профориентации изменяются и требования к работникам службы занятости. Сейчас необходимы специалисты для оценки ситуации в сфере занятости, прогноза занятости, разработки программ и организации общественных работ, по профессиональной ориентации взрослого населения и организации профобучения безработных, финансовому обучению занятости, инспекционной работе.
7. Регистрация безработных и оказание им в пределах своей компетенции помощи. В законе определен статус безработного, которым является вынуждено незанятый человек, по отношению к которому государство не смогло выполнить своих обязательств, то есть не предоставило работы. Однако не всякий незанятый человек, желающий работать, получает статус безработного и может рассчитывать на социальную помощь или поддержку государства. Для этого требуется соблюдать два условия. Во-первых, гражданин должен быть трудоспособного возраста и обладать способностью к систематической работе по какой-либо профессии. Если профессии нет, то он обязан пронять предложение службы занятости о предварительной профессиональной подготовке. Во-вторых, необходима его готовность трудиться, то есть желание и обязанность принять предложение о подходящей работе.
8. Оплата стоимости профессиональной подготовки, переподготовки граждан, трудоустройство которых требует получение новой профессии, установление им на весь период обучения стипендии.
9. Выдача в установленном законе порядке гражданам пособия по безработице и приостановление выплаты этих пособий.
10. Подготовка предложений и заключений об использовании труда иностранных рабочих, привлекаемых в РМ на основе межправительственных соглашений и лицензий.
11. Разработка республиканских и региональных программ занятости, включая финансовое обеспечение и мероприятия по социальной защищенности различных групп населения.

Таким образом, функции Государственной службы занятости значительно расширились по сравнению с функциями ранее действовавшей системы трудоустройства населения.

В 1999 году службе занятости РМ удалось трудоустроить 19121 чел. Если учесть, что в среднем за год в общереспубликанском банке данных насчитывалось 1244 вакансий, а в Службу занятости обратилось 57834 человек, человек, то трудоустроен каждый третий.   
Однако национальная программа занятости населения по таким показателям, как организация и проведение общественных работ, а также временная занятость подростков не была выполнена. В 1999 году на общественных работах было занято 839 человек вместо 1,5 тыс. чел. по плану.

Причина - дефицит средств в ряде центров занятости, что существенно скажется на реализации программы и в этом году. Что касается трудоустройства подростков в возрасте от 14 до 18 лет, то вместо предполагаемых 10000 чел. обеспечить работой удалось 6072 человека. Связано это как с нехваткой средств в фондах занятости, так и с отсутствием налоговых льгот для работодателей.

**2.3. Социально-психологическая работа в Государственных Центрах Занятости Населения**

Ситуация на рынке труда усложняется. Высвобождение большого числа работников, конверсия военно-промышленного комплекса, незащищенность выпускников учебных заведений на первый план выдвигают следующие задачи: оказание этим категориям населения социально-психологической помощи, с одной стороны, и их профессиональную ориентацию, с другой.

В настоящее время основная цель профориентационной работы службы занятости Российской Федерации — содействие гражданам в получении в оптимально короткие сроки подходящего места работы с учетом их личных интересов и потребностей рынка труда путем профессионального и информационного консультирования, психологической поддержки. Оказывается как индивидуальная, так и групповая психологическая поддержка.

**Психологическая поддержка** осуществляется в рамках индивидуальной консультации. Она необходима тем безработным, которые находятся в состоянии депрессии со сниженной активностью поведения, пессимистическим настроем и плохим самочувствием. Такие люди, как правило, испытывают определенные трудности в общении как с близкими людьми и знакомыми, так и с потенциальными работодателями. Для работы с такими клиентами используются специальные психологические приемы и методы, вплоть до интенсивной психотерапии.

После проведения консультаций с клиентом обсуждается его конкретная жизненная ситуация, выявляются его возможности и склонности к той или иной деятельности, намечается план дальнейшего поиска работы. Это либо поиск вакансий по прежней специальности, либо получение смежной или новой профессии, либо участие в Клубе поиска работы или занятия на курсах "Новый старт", в рамках которых оказывается комплексная групповая поддержка, что помогает участникам расширить информационные возможности для трудоустройства, преодолеть комплексы, сложившиеся в результате неудачных поисков работы, изменить стиль поиска работы, умело представить работодателю свои профессиональные навыки, грамотно оформить документы для трудоустройства.

Психологическая поддержка приобретает особенное значение в тех регионах, где очень мало или практически отсутствуют женские вакансии. Она позволяет остановить личностную дезинтеграцию, помочь людям поверить в себя, сориентировать их на самозанятость, надомный труд, развитие подсобного хозяйства.

**Информационная консультация** предоставляет клиенту подробную информацию о наличии вакантных мест, о предприятиях, где они имеются, о соответствующих этим вакансиям специальностях, а также сведения о том, где можно пройти переобучение и обучение.

**Профессиональное консультирование** включает в себя изучение профессиональных интересов, повышение мотивации к труду, выявление психологических и психофизических особенностей личности, предоставление рекомендаций по наиболее приемлемым для клиентов сфере деятельности, направлению профессионального обучения.

Благодаря переходу к рыночным отношениям расширился круг выбора профессии Однако из-за недостаточной осведомленности у человека складывается неправильное представление о многих из них. Случается так, что какой-то вид занятий может увлечь при более детальном ознакомлении с ним. Поэтому одна из основных задач -— обратить внимание безработного на те профессии, по которым бывают вакансии, как можно подробнее рассказать о них. Консультант помогает выбрать одно из направлений профессиональной деятельности ("человек—природа", "человек—техника", "человек—художественный образ", "человек—человек"), наиболее соответствующее его желаниям и склонностям. Именно направление, а не профессию. Затем идет совместное обсуждение перечня входящих в направление профессий.

Если консультируемый смог подобрать себе новую специальность и по ней есть вакансия, специалисты отделов переобучения совместно с клиентом определяют, в каком учебном заведении он сможет ее получить.

Профессиональное консультирование можно подразделить на индивидуальное и групповое. *Индивидуальное консультирование* проводится в изолированном помещении при соблюдении полной конфиденциальности. Беседа длится 40—60 минут. Иногда одной встречи бывает недостаточно и работа может быть продолжена. В процессе индивидуального консультирования можно получить исчерпывающую информацию о различных сферах деятельности, пройти тестирование с целью выявления своих возможностей.

*Групповое консультирование* в большей степени носит информационный характер. Его цель — дать безработным наиболее полную информацию об услугах, оказываемых службой занятости.

**Личностная консультация** проводится, если психолог чувствует —-что-то мешает клиенту принять решение. Препятствием могут быть как внешние факторы, о которых консультируемый почему-то умалчивает, так и особенности его характера (высокая тревожность, неуверенность, нерешительность и тому подобное), что выявляется путем личностной диагностики и использования различных методов.

**Профотбор** проводится в целях выявления лиц, способных успешно работать по той или иной специальности. С помощью тестирования на психофизиологических приборах или компьютере, а также с использованием бланковых психологических методик определяются возможности, личностные качества, способности безработного и соотносятся с требованиями, предъявляемыми профессией к человеку'. Анализ результатов по определенным критериям позволяет сделать вывод о том, может ли человек успешно работать по данной профессии.

Это трудоемкое, сложное обследование требует большого объема времени, высокого уровня квалификации специалистов. Проводится оно обычно по заявкам работодателей на договорной основе и является дополнительной услугой, оказываемой центрами занятости населения. В качестве основной услуги проводится профотбор лиц, направляемых на обучение по различным специальностям. Такой отбор преследует цель сократить отсев в процессе обучения (более эффективно используются средства фонда занятости, выделенные на обучение безработного). Для осуществления достоверной диагностики возможностей человека, параметров его внимания, памяти, мышления, моторно-двигательной реакции, его стрессоус-тойчивости, способности длительно выполнять монотонную работу имеются такие приборы, как "Фильтр", "Фотон", "Мультипсихомер".

Существует определенный перечень проблем, с которыми клиент центра занятости может быть направлен к психологу:

1. Неприятие статуса безработного ("Почему я?").
2. Потребность в поддержке, сочувствии.
3. Неадекватная самооценка, неуверенность в собственных силах.
4. Запрос на снятие напряжения и саморегуляцию.
5. Конфликтное поведение во время приема.
6. Профессиональное самоопределение.
7. Расхождение запрашиваемой профессии со специальностью по диплому.
8. Выбор профиля переобучения.
9. Вопросы профессионального становления, карьеры.

В некоторых центрах занятости проводятся так называемые ярмарки учебных мест для молодежи и учащихся выпускных классов школ.

На ярмарках бывают представлены информация о ситуации на рынке труда, об учебных заведениях, условиях приема, сведения о факультетах и специальностях, об оплате обучения и размере стипендии, о подготовительных курсах, данные о краткосрочных курсах профессионального обучения и переподготовки. Посетители ярмарки получают консультации по переобучению, находят ответы на интересующие их вопросы у юристов, экономистов, других специалистов. Каждую школу на ярмарке обеспечивают индивидуальным пакетом информации на тему: "Куда пойти учиться".

Профориентация, являясь приоритетным направлением государственной политики содействия занятости населения, позволяет снизить общий уровень социальной напряженности, повысить степень социальной адаптации населения к современным условиям жизни и уровень социально-профессиональной активности граждан.

**2.4. Состояние рынка труда в Республике Молдова.**

        Период перехода экономики на рыночные отношения, в котором находится РМ, характеризуется социальным и экономическим кризисом: нарушение и распад производственных отношений, спад производства и развитие теневой экономики, резкое снижение бюджетного финансирования и, как следствие, снижение возможности социальной помощи и защиты со стороны государства экономически активного населения, подверженного безработице. Одной из важнейших социально-экономических задач Правительства РМ в условиях перехода к рыночным отношениям является создание условий для занятости населения и обеспечения социальной защиты граждан, подверженных безработице. Наряду с развитием предпринимательства, рынка товаров и услуг, ценных бумаг, формируется и развивается рынок труда, представляющий собой отношения, складывающиеся в процессе спроса и предложения рабочей силы и рабочих мест.

        В процессе перехода к рыночным экономическим отношениям появляются проблемы, связанные с судьбами работников предприятий, которые распускаются и реорганизуются в связи с процессами реструктуризации. Важной тенденцией социальной политики государства в этих условиях является обеспечение социальной защиты людей, оставшихся без работы. Решение этой проблемы зависит от множества факторов, среди которых: повышение уровня производства, его эффективности, снижение диспропорции спроса и предложения на рынке труда, достижение высокого уровня использования рабочей силы.

        Формирование рынка рабочей силы республики традиционно происходило под преимущественным влиянием демографических и социально-экономических факторов, для максимального вовлечения трудоспособного населения с целью обеспечения потребностей экстенсивно развивавшейся экономики страны.

РМ - один из самых густонаселенных районов Восточной части Европы, плотность населения - 127 человек на кв. км. На 1 января 2000 года общая численность населения республики составила более 4,3 млн. человек, из которых 54,0 % проживают в сельских населенных пунктах и заняты преимущественно сельско - хозяйственным производством. Из общей численности населения экономически активное составляет в среднем 45,5 % с преобладанием в горной местности. РМ является аграрно-индустриальной страной. Эта особенность национальной экономики отражается на распределении занятого населения по сферам деятельности и отраслям народного хозяйства. Из общей численности занятого населения более 43 % работ в сельском хозяйстве,11,2 % - в промышленности, 45 % - в строительстве, общественном питании и торговле, сфере обслуживания и др. Ежегодно падает численность занятого населения. Также остается на высоком уровне число лиц, высвобожденных в результате реорганизации, ликвидации экономических единиц и сокращении численности персонала. В 1997-1999 гг. этот показатель составил в среднем по годам соответственно 24200, 21600 и 25900 работников. В общем, на рынке труда растет тенденция снижения потребности в работниках со стороны экономических агентов, за последние годы она уменьшилась в 1,25 раза или на 25 %. На сегодня уровень занятости экономически активного населения составляет около 44,3 % по сравнению с 80 % на начало 1990 года. В республике скрытая безработица выражается через периодическую остановку экономических единиц, массовые отпуска по инициативе администрации. Также широко практикуется организация деятельности предприятия по сокращенному графику рабочего дня или сокращенной рабочей неделе.

В 1999 году в ГСЗН республики обратились за содействием в трудоустройстве 57,8 тыс. человек, из которых 31,8 тыс. женщин (55,0 %). Были трудоустроены 19,1 тыс. человек, что составило 33,0 % от числа обратившихся. На протяжении 1999 года пособие по безработице получили 25,3 тыс. безработных, включая 17,8 тыс. женщин, 11,4 тыс. человек продолжают получать пособие и в настоящее время. Средний размер месячного пособия по безработице за 1999 год составил 101 лей. На протяжении последних 3-х лет регистрировали задержку выплаты пособий по безработице. На 1 марта 2000 года в ГСЗН состоят на учете 37,4 тыс. безработных, в то же время зарегистрировано лишь 1262 свободных рабочих мест. На одно рабочее место претендуют 30 безработных. Хотя официальный уровень безработицы очень низок (2 % от числа экономически активного населения), согласно исследованиям Департамента Статистики, Анализа и Социологии средний уровень реальной безработицы за 1999 год составил 12,8 % от экономически активного населения.

Одним из важных факторов социальной защиты экономически активного населения является создание экономических, психологических условий и профессиональной подготовки в целях повышения уровня использования потенциала безработных. В республике организовано профессиональное обучение безработных. Управление системой профессионального обучения безработных осуществляется Департаментом занятости населения при Министерстве Труда, Социальной защиты и Семьи. Профессиональное обучение повышает конкурентоспособность незанятого населения, дает возможность перераспределения рабочей силы и трудоустройство граждан в соответствии с потребностью экономики. Профессиональная подготовка безработных осуществляется преимущественно по тем профессиям, которые пользуются спросом на рынке труда и актуальны для организации самозанятости. Учитывая конъюнктуру рынка труда и состояние экономики, обучение проводится по более чем 60 профессиям, позволяющим организовать в дальнейшем самозанятость. Наибольшей популярностью у безработных пользуются профессии: портной, бухгалтер, оператор ПЭВМ, парикмахер, автослесарь, повар, продавец, бармен и др. В 1999 г. прошли курсы профессионального обучения 7286 безработных. Ежегодно более 40 % безработных, окончивших обучение трудоустраиваются в первые 1-2 месяца после завершения обучения.

Ia nia?aiaiiii yoaia ?acaeoey iaoeiiaeuiie yeiiiieee iaiaoiaeii i?eiyou eiie?aoiua ia?u, iai?aaeaiiua ia eiinieeaaoe? ?uiea o?oaa, noeioee?iaaiey yeiiiie?aneeo aaaioia a nicaaiee iiauo ?aai?eo iano, a ia?ao? i?a?aau, a ?anoiii naeoi?a naee?aiea i?iii?oee i?ioanneiiaeuiiai a niioaaonoaee ni ni?inii e i?aaei?aieai ?uiea o?oaa. Aey ?aaeecaoee aeoeaiie ainoaa?noaaiiie iieeoeee caiyoinoe ianaeaiey ia ?anioaeeeaineii e oa??eoi?eaeuiii o?iaiyo, ia?eiay n 1994 aiaa i?eieiaaony niioaaonoao?uea i?ia?aiiu caiyoinoe ianaeaiey. Yoe i?ia?aiiu i?aaoniao?eaa?o eiie?aoiua ia?ii?eyoey ii niaaenoae? o?oaiono?ienoao iacaiyoiai ianaeaiey, oaiaeaoai?aie?iio?aaiinoae a?a?aai a ?aaioa, i?aaioa?auaiee ianniaie aac?aaioeou e nioeaeuiie caueou aac?aaioiuo io aa iineaanoaee. Niaeanii i?iaiico, a 2000 aiao o?oaiaua ?ano?nu ia ?uiea o?oaa ninoaaeo ieiei 238,6 oun. ?aeiaae, i?e yoii i?aaiieaaaaony, ?oi 19,3 oun. ec ieo aoaoo aunaiai?aaiu a ?acoeuoaoa eciaiaiey oi?aaeai?aneeo no?oeoo? e nie?auaiey ooaoia, 566 oun. - a ?acoeuoaoa eeeaeaaoee iaieaoa?aniiniaiuo oicyenoaaiiuo aaeieo, 3,7 oun. - o?ainoi?iaoee ainoaa?noaaiiiai naeoi?a, 3,0 oun. - ?acaeoey iiauo oi?i oicyenoaiaaiey. A ANCI ai eiioa 2000 aiaa ia?aoyony 83,4 oun. ?aeiaae, ec ieo aoaoo o?oaiono?iaiu - 25,6 oun. ?ae., 57,9 oun. ?ae. iieo?ao nioeaeuio? iiaaa??eo, ec ieo - 30,4 oun. ?ae. iieo?ao iiniaea ii aac?aaioeoa, 8,7 oun. ?ae. ieii?ao eo?nu i?ioanneiiaeuiie iiaaioiaee; 4,0 oun. ?ae. aoaoo caiyou ia a?aiaiii iiea?eaaaiie iauanoaaiiie ?aaioa.

Правительство РМ указом N 317 от 20 марта 1998 года представило "Государственную Программу по использованию трудовых ресурсов на 1998-2000 г. Это Программа предусматривает меры по:

1. профилактике массовой безработицы;
2. сохранение существующих рабочих мест и создание новых мест;
3. трудоустройство незанятого населения;
4. профессиональная подготовка безработных;
5. поддержка в организации самозанятости;
6. адаптация населения к организации экономической деятельности в условиях рыночных отношений;
7. материальная поддержка безработных;
8. другие меры, которые могут предоставить социальную помощь на рынке труда.

Государственная программа занятости населения на 1998-2000 гг. предусматривает продолжить работу по созданию малых, средних и совместных предприятий, в первую очередь в сфере бытового обслуживания населения, коммунального хозяйства, торговли и по производству товаров народного потребления с использованием в основном местного сырья, создав с этой целью 24,8 тыс. новых рабочих мест. Также намечено создать 6,5 тыс. рабочих мест для трудоустройства малообеспеченных и социально уязвленных слоев населения, содействуя расширению производственной сети, предназначенной преимущественно для использования труда женщин с маленькими детьми, несовершеннолетних, лиц предпенсионного возраста, инвалидов III группы и других категорий малообеспеченных лиц. Стимулирование развития самозанятости малых и средних предприятий станет первоочередным направлением политики занятости населения. Именно эти производства способны проглотить значительную численность рабочей силы, высвобожденной с крупных предприятий.

        Одновременно был издан проект "Государственная программа по трудоустройству и социальной защите оставшихся без работы в результате осуществления административно-территориальной реформы".В настоящее время был издан проект, находящийся в отраслевых министерствах, департаментах, профсоюзах и комитетах на доработке, Проект Программы будет представлен Правительству Республики Молдовы.

        В результате экономического кризиса в РМ уменьшилось количество рабочих мест, в первую очередь в государственном секторе ( промышленность, строительство, транспорт, социальное обслуживание и др.). Частный сектор еще не располагает необходимой способностью к созданию новых рабочих мест (вакансий). На протяжении 4-х лет безработица задела в первую очередь женщин, молодежь, неблагополучные слои населения. Начиная с 1991 года в Республике уменьшился уровень занятости экономически активного населения:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Годы** | **1995** | **1996** | **1997** | **1998** |
| **тыс. чел.** | 1673,0 | 1660,0 | 1646,0 | 1625,0 |
| **Сальдо** | -259,0 | -13,0 | -14,0 | -21,0 |

        Если в 1991 году в национальной экономике было занято 2,070 тыс. чел. , то в 1998 г. это число составило 1625 тыс. чел.. Отпуска неоплаченные и укороченный режим работы являются важной проблемой, с которой сталкиваются работники в республике. Количество рабочих, которые по инициативе руководства экономических единиц были отправлены в неоплаченные отпуска составило:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **годы** | **1995** | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** |
| **тыс. чел.** | 224,0 | 197,8 | 171,3 | 146,4 | 139,1 |
| **длительность отпуска (дн.)** | 67 | 76 | 80 | 87 | 92 |
| **кол-во чел/дней(тыс.)** | 15008,0 | 15032,8 | 13704,0 | 12736,8 | 12719,2 |

        Из таблицы видно, что хотя с каждым годом количество людей отправляемых в вынужденные отпуска неуклонно снижается, но, из-за увеличения длительности этих отпусков, потери для национальной экономики от вынужденных отпусков существенно не снизились. По отраслям деятельности самое критическое положение отмечено в строительстве, где 55 % работников находятся в вынужденных отпусках (более 127 чел-дней) и в перерабатывающей промышленности, где 51,5 % работников находящихся в вынужденных отпусках 108 чел-дней.

Продолжительность оставаться высокое число незанятого населения в результате уменьшения количества персонала. Снижение использования трудовых ресурсов затронуло все виды экономической деятельности. Низкая способность экономических единиц в использовании рабочей силы заставляет людей предпринимать отчаянные действия в поисках способов заработать. так, 85 % безработных устраивается в нелегальной экономике и незаконной коммерции. За последние 5 лет экономические единицы уволили более 100000 работников. В результате снижения объема работ в республике в практической деятельности экономических агентов широко используется сокращенный рабочий день или рабочая неделя. Например, в таком режиме работы были заняты:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **дата** | **1.01 1996** | **1.01.1997** | **1.01.1998** | **1.01.1999** | **1.01.2000** |
| **количество людей (тыс. чел.)** | 43,5 | 53,5 | 34,8 | 41,0 | 28,0 |

Таким образом, сохранены формальные отношения между рабочими и экономическими агентами. Предприятия не хотят уменьшить количество работников, так как:

* администрация верит в дальнейший прогресс экономики;
* не располагает фондами для оплаты выходного пособия;

Работники не заинтересованы в уходе с работы и не регистрируются как безработные в ГСЗН, так как:

* слишком мало возможностей найти полноценное место работы с достойной оплатой;
* сумма пособия по безработице мала и выплачивается не вовремя;
* увольнение по собственному желанию не дает права на получение пособия по безработице.

Динамика движения персонала в национальной экономике в последние годы характеризуется следующими данными (тыс. чел.).

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **годы** | **1995** | **1996** | **1997** | **1998** | **1999** |
| **уволено** | 195,6 | 219,3 | 221,3 | 197,6 | 213,1 |
| **принято** | 145,1(74,2%) | 150,5(68,6%) | 144,9(65,5%) | 135,4(68,5%) | 157,7(74,0%) |
| **сальдо** | -50,5 | -68,8 | -76,4 | -62,2 | -55,4 |

Необходимо отметить, что количество лиц уволенных по собственному желанию на протяжении 1995-1999 гг. составляло около 70,6 % от числа уволенных, а количество уволенных по причине сокращения кадров – 9,6 %. Большая часть работников, уволившихся по собственному желанию не имели желания покидать место работы, но были вынуждены уволиться, так как уровень заработной платы очень низок и/или задерживается, выдается продукцией и т.д.

В 1999 г. с предприятий и организаций было уволено по различным мотивам 213,1 тыс. чел., или 26,3 % от числа экономически занятого населения, из которых 25,9 тыс. чел., или каждый восьмой, - в результате сокращения кадров. Большое количество работников было уволено из сельского хозяйства 72,4 тыс. чел., или 34 % от всех уволенных. Так же велико число уволенных из промышленности.

За этот же год было трудоустроено 157,1 тыс. чел., или 19,5 % от числа работающих. В трудоустройстве по отраслям; сельское хозяйство – 35,4 %, промышленность – 16,5 %, образование – 11,1 % .

*Укрепление рынка труда требует принятия как экономических, так и организационных мер.* Такими мерами со стороны государства являются:

* гибкая налоговая политика и льготное кредитование в восстановлении старых рабочих мест и создание новых рабочих мест;
* экономическая и материальная поддержка малых и совместных предприятий, в первую очередь, которые используют трудовые ресурсы из числа безработных, социально уязвимых слоев, таких как: молодежь, мамы с малолетними детьми, инвалиды, лица предпенсионного возраста и другие.

Для улучшения общей ситуации на рынке труда, стимулирования экономических агентов в создании новых рабочих мест, Министерство Труда, Социальной Защиты и Семьи на данный момент подготовил проект Закона о занятости трудовых ресурсов и социальной защите безработных, в котором предлагает предпринять активные политические меры на рынке труда, среди которых предусматривает меры для безработной молодежи и содержат:

* стимулирование юридических и физических лиц в приеме на работу по индивидуальному трудовому контракту на неопределенный период выпускников учебных заведений из расчета оплаты 70 % тарифа должности в течение первых 12 месяцев, и 18 месяцев для выпускников специальных учебных учреждений (людей со специальными нуждами), с обязанностью предоставлять им работу в течении минимум 3 лет;
* консультация и помощь для организации самозанятости;
* оплата расходов, связанных с регистрацией предприятий и получения патента на предпринимательство;
* подготовка профессиональной молодежи по запросам экономических агентов.

Это дает возможность восстановить деятельность большого количества экономических единиц и развить развивать различные формы собственности, что позволит поднять уровень занятости населения РМ.

В соответствии с Законом РМ (Об организации административно-территориальной реформы) изменена структура ГСЗН. В период 1999-2000 гг. в соответствии с Постановлением Правительства РМ № 1107 от 6 ноября 1998 г. "Об утверждении стратегических направлений социально-экономического развития РМ до 20005 г." предусматривается создание Национального агентства занятости и профессиональной подготовки и Фонда занятости РМ, которые будут администрироваться Советом, созданным на основе трипартитизма.

Главной задачей Постановления является:

* усовершенствование законодательных актов, касающихся занятости населения;
* приостановление дальнейшего роста бедности граждан, предотвращение массовой безработицы, улучшение социальной защиты безработных и др.

Снижение риска для трудоспособного населения оказаться за чертой бедности, обеспечит его эффективную занятость, которая будет достигнута, в первую очередь, проведением активной политики занятости посредством:

* придания рынку труда гибкости на основе использования возможности постоянной и временной занятости, самозанятости, предпринимательства и др.;
* повышения качества рабочей силы, формирования ее динамической структуры, в комплексе обеспечивающей увеличение конкурентоспособности работников на рынке труда путем приобретения новых и углубления имеющихся знаний и навыков;
* принятия мер по сохранению эффективно функционирующих предприятий и стимулирование создание новых рабочих мест;
* совершенствования организации общественных работ;
* содействия трудоустройству слабо защищенных слоев населения (инвалидов, женщин. молодежи и др.);
* развитие социального партнерства между Правительством Республики Молдова, профсоюзами и работодателями для продвижения, внедрения и стабилизации политики занятости и социальной защиты населения4
* реализации эффективных инвестиций, налоговой и фискальной политики, которые содействуют созданию рабочих мест;
* разработки и совершенствования законодательства о занятости и социальной защите для обеспечения и реализации активной политики на рынке труда;
* переустройство ГЦЗН и создание соответствующих структур для более активного сотрудничества с экономическими агентами, в первую очередь, частными для регистрации свободных (вакантных) рабочих мест и создания на уровне ГСЗН регистра вакантных рабочих мест;
* систематическое и оперативное информирование населения и вакантных рабочих местах;
* регулирования процента профессиональной подготовки рабочих на рабочем месте, имея в виду, что повышение квалификации является задачей каждого предприятия и рабочего;
* создать базу данных экономически активного населения, отдельно выделить следующие критерии: профессиональный аспект и уровень квалификации, для соответствующего изменения в имеющейся статистической отчетности;
* создать банк данных о спросе и предложении на рынке труда в рамках ГСЗН.

Эти и другие мероприятия дадут возможность восстановить деятельность многих экономических агентов, а также развития разных форм собственности, что будет способствовать поднятию уровня занятости населения в РМ.

Министерство Труда, Социальной Защиты и Семьи совместно с заинтересованными Министерствами и департаментами выпустят в 2000 г. Программу государства об использовании трудовых ресурсов в 2001-2002 гг.

**2.5. IIEEOEEA AINOAA?NOAA II NIOEAEUIIE CAUEOA AAC?AAIOIUO**

        I?aaeoaeunoaaiiay i?ia?aiia niaaenoaey caiyoinoe ianaeaiey aie?ia iie?aouny ia ainoaa?noaaiio? iieeoeeo caiyoinoe. Niaeanii caeiio i caiyoinoe, aa aeaaiay oaeu caee??aaony a niaaenoaee iieiie, i?iaoeoeaiie e naiaiaii eca?aiiie caiyoinoe iooai iaania?aiey i?ioanneiiaeuiie iiaaioiaee, iiauoaiey eaaeeoeeaoee e ia?aiiaaioiaee aunaiai?aaiiuo a?a?aai, naa??eaaiey ianniaie aieain?i?iie (o?iie?aneie) aac?aaioeou, iiauoaiey yooaeoeaiinoe ainoaa?noaaiiie neo?au caiyoinoe e ?aaeecaoee a?oaeo ia?, iai?aaeaiiuo ia iaania?aiea nioeaeuiie caueou a?a?aai ia ?uiea o?oaa. Oi?iie ?aaeecaoee ainoaa?noaaiiie iieeoeee caiyoinoe ia anao o?iaiyo oi?aaeaiey yaeyaony iaoeiiaeuiua oa??eoi?eaeuiua (oacaiua) e ianoiua (ai?ianeea, ?aeiiiua) i?ia?aiiu.

Национальные программы, как правило, имеют региональный аспект, но в региональных программах содействия занятости населения практически не упоминаются национальные программы, не говоря уже об отражении показателей движении рабочих мест. Очевидно, было бы целесообразно разрабатывать национальные и региональные программы содействия занятости на 3-х летний период и с учетом параметров важнейших отраслевых, межотраслевых, территориальных и межтерриториальных программ, обеспечив при этом увязку показателей движения рабочих мест и рабочей силы.

В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в РМ должен стать принцип достижения и поддержки эффективной занятости, допускающей безработицу в социально приемлемых пределах. Реализация этого принципа может способствовать оптимальному сочетанию экономической эффективности и социальных результатов, которое будет различным в территориально-административных единицах, отличающихся своим экономическим потенциалом, структурой хозяйства, ресурсообеспечением и т.д.

Обусловленным переходом к рыночным отношениям кризисные явления в экономике сопровождаются массовым высвобождением работников и устойчивой хронической безработицей. Вместе с тем, получила развитие скрытая (внутрифирменная) безработица, при которой трудовой потенциал по разным причинам недоиспользуется, что сказывается на эффективности производства и уровне производительности труда.

Стабилизация и последующий рост производства должны стать отправным пунктом реализации стратегии занятости для достижения и поддержки эффективной занятости при социальной допустимом уровне безработицы. Его надо определять по двум критериям:

* финансовому, в соответствии с которым средства внебюджетного государственного фонда занятости вместе с целевыми ассигнованиями из бюджета системы(национального и местных уровней) обеспечив финансирование программ содействия занятости. При нынешней ставке (1 % фонда оплаты труда) социально допустимый уровень безработицы составит 2-3 %;
* социальному, в соответствии с которым общество устанавливает порог уровня безработицы (складывающегося за счет ее структурной и фрикционной форм), не превышение которого должно стать целью государственной политики занятости, реализуемой государственными и местными органами управления.

Наличие определенного числа граждан, ищущих работу и официально признанными безработными, следует рассматривать как неизбежный результат особенного движения рабочей силы и рабочих мест. Минимизация социально допустимого уровня безработицы зависит от действующего организационно-экономического механизма регулирования рынка труда, а также его составляющих звеньев – рынка рабочих мест, формирующих спрос на рабочую силу, и рынка рабочей силы, формируемого спрос на рабочие места. На современном этапе необходимо равновесие на рынке труда как элемент эффективной занятости должен достигаться путем сохранения имеющихся рабочих мест, что предполагает их качественное развитие. Это справедливо для РМ в целом, в уездах же благодаря действию социально-демографического фактора формирования рынка рабочей силы может протекать по-разному.

Анализ ситуации в сфере занятости РМ в предшествующие годы показал, что способность складывающегося рынка труда к саморегулированию все еще незначительна, поэтому остается необходимость в использовании элементов государственного регулирования, которое предусматривается организовать в ходе реализации Программы. Главным направлением государственной политики в социально-трудовой сфере является формирование эффективной системы создания и сохранения рабочих мест, сохранения кадрового потенциала в сочетании с опережающими мерами по предотвращению роста безработицы. Целями Программы является увеличение уровня и изменения структуры занятости населения РМ на основе создания экономически эффективных рабочих мест в перспективных отраслях экономики.

Основными задачами Программы являются:

* обеспечение правовых, экономических и организационных условий для создания и сохранения рабочих мест, развития кадрового потенциала в различных отраслях экономики и уездах РМ;
* регулирование складывающегося национального рынка труда и увеличение конкурентно способности отечественной рабочей силы;
* формирование эффективной структуры занятости населения; повышение качества создавае