

Государственное управление сферой труда и занятости

Кузьмичева Анна Алексеевна

Содержание

Введение

1. Государственное управление сферой труда и занятости

1.1 Роль государственного управления в сфере труда и занятости населения

1.2 Службы занятости населения: федеральные службы, региональные службы, фонды занятости

1.3 Механизмы государственного регулирования рынка труда в рыночных условиях

2. Анализ ситуации на рынке труда городского округа Кинешма и Кинешемского муниципального района в 2013 году

2.1 Краткая характеристика объекта исследования

2.2 Анализ регистрируемого рынка труда городского округа Кинешма и Кинешемского муниципального района в 2013 году

2.3 Перспективы и основные пути повышения труда и занятости населения в РФ

Заключение

Глоссарий

Список использованных источников

Введение

В системе рыночных отношений важное место занимает рынок - один из основных факторов производства труда. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, представляющих государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится безработица - в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Темой своей бакалаврской работы я выбрала государственное управление сферой труда и занятости населения не случайно, ведь огромную роль в области моей будущей профессии занимает непосредственно оно. В условиях современного мира все большее место занимает фактор управления, базирующийся на сфере труда, вопросы, касающиеся этой проблематики постепенно приобретают особо важное значение. Современная Конституция РФ подчеркивает право на труд каждого человека, находящегося в современном социуме, отмечает она так же и право на вознаграждение за совершенную работу, современное законодательство устанавливает федеральным законом и минимальный размер оплаты труда, ниже

которого оплата запрещена, что естественно. Так же в современной Конституции РФ установлены положения, касающиеся права на защиту от безработицы, которая вполне могла бы достичь огромных размеров, что неминуемо привело бы к кризису не только сферу управления, но и экономическую отрасль, без которой нормальное функционирование государства невозможно.

Государственная политика устремлена на развитие трудовых ресурсов, в том числе, разработку специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

Актуальность выбранной темы теоретического исследования. Рынок труда, представляющий собой систему социально-трудовых отношений по поводу использования рабочей силы, в любой стране находится под наиболее пристальным вниманием экономистов и политиков, так как сам товар на этом рынке непосредственным образом связан с человеком, его жизнью, благосостоянием, развитием и воспроизводством.

Производственную практику я проходила в областном государственном учреждении «Кинешемский центр занятости населения», находящегося по адресу Ивановская область, г. Кинешма, ул. Комсомольская, д. 9.

Первые дни практики были посвящены изучению основных направлений деятельности Центра занятости населения, которыми являются - трудоустройство, профессиональная ориентация, профессиональное обучение и социальная поддержка безработных граждан. Также были изучены Административные регламенты, в соответствии с которыми ведется и регулируется работа отделов с населением города.

Изучая деятельность Центра занятости, были получены достаточно полные знания о работе учреждения с безработными гражданами города, испытывающими трудности в трудоустройстве. В процессе практики были приобретены навыки составления государственных контрактов, отчетов, приказов, договоров между Центром занятости и предприятиями города, а также между образовательными учреждениями. Производилась работа с безработными гражданами, с работодателями предприятий города и района, с образовательными учреждениями. Роль государственных органов заключается в определении направлений развития социальной политики, разработке технологий и механизмов ее реализации. Государство регулирует рынок труда в целях оптимизации предложения и спроса на рабочую силу, сдерживания роста и сокращения периода безработицы, обеспечения свободного перемещения работающих по стране, смягчения социальной напряженности в обществе.

Степень разработанности проблемы. В отечественной экономической литературе, посвященной занятости, можно выделить несколько направлений исследования. Во-первых, те, в которых рассматриваются конкретные аспекты занятости, делаются попытки определить сущность и место этого явления применительно к централизованно-плановой экономике и к переходном периоду: В. Бреев, А. Шестаков, М. Завельский и др. Этими проблемами занимаются ученые Института

экономических исследований научного центра Российской Академии Наук. Во-вторых, те исследования, в которых освещаются проблемы высвобождения рабочей силы. Это работы М. Чепурина, С. Веселовского, Б. Генкина и др. В-третьих, исследования, в которых анализируется формирование, функционирование и регулирование рынка труда - работы М. Бухалкова, В. Васильева, К. Оганян, а также проблемы социальной защищенности работников - работы В. Батурина, В. Ильиной, В. Пашуто и др. Следует особо выделить работы, посвященные проблемам занятости и рынка труда, в которых анализируются региональные аспекты. Такие исследования ведутся на Урале, в Новосибирске, в Башкортостане и других регионах. Эти проблемы поднимались в работах ученых научного центра РАН института социально-экономических исследований.

Информация заимствовалась из материалов, журнальных статей и научных трудов ученых специалистов, изучающих проблемы рынка труда и мировой экономики. Все приведенные в этой работе данные являются подлинными и взяты из экономических источников.

Проблема: являются ли исследования рынка труда, занятости и безработицы одной из важнейших социально-экономических проблем нашего времени? В условиях становления и закрепления рыночных отношений в нашей стране эти проблемы проявляются особенно остро, т.к. государственная политика в области занятости пока пассивна и ориентирована на достижение краткосрочных целей.

На сегодняшний день уже можно говорить о выходе страны из кризиса и даже о постепенном экономическом росте. Несмотря на то, что политики и экономисты заявляют, что переход к рыночной экономике завершен, в нашей стране рынок труда все еще формируется. Поэтому ряд проблем - особенности формирования рынка труда, занятости и безработицы, проблемы регулирования занятости в условиях перехода к рынку труда, в условиях становления и закрепления рыночной экономики, региональные аспекты безработицы, неравномерной занятости и, соответственно, дифференцированной заработной платы - становятся, в настоящее время, наиболее актуальными.

Объект исследования - областное государственное казенное учреждение «Кинешемский центр занятости населения».

Предмет исследования - процесс трудоустройства населения.

Цель исследования: изучение занятости в Российской Федерации, уяснение понятия рынка труда, занятости и безработицы, определение основных тенденций и направлений развития и регулирования явления занятости, анализ, составление прогноза рынка труда и предложение конкретных мероприятий по содействию занятости населения.

Исходя из поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть порядок и организацию государственного управления в сфере труда и занятости.
2. Проанализировать ситуацию на рынке труда городского округа Кинешма и Кинешемского муниципального района.
3. Сформулировать перспективы и основные пути повышения труда и занятости.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили труды отечественных ученых и практиков в области занятости населения и организации на рынке труда.

При выполнении работы были использованы методы теоретического и эмпирического исследования. В качестве теоретических методов мною были использованы синтез, анализ, работа с литературой. Среди эмпирических методов использовался статистический анализ.

Практическая ценность данной работы состоит в том, что полученные научные результаты могут быть использованы в процессе преподавания ряда учебных дисциплин «Экономика труда», «Управление трудовыми ресурсами», «Анализ рынка труда и занятости населения» в высших учебных заведениях.

Работа выполнена в несколько этапов:

1 этап (1 неделя) - выбор темы, формирование структуры работы и сбор, анализ и обобщение собранных материалов по выбранной теме.

2 этап (2-3 неделя) - формулирование основных теоретических положений, практических выводов и рекомендаций по результатам анализа.

3 этап (4-5 неделя) - подготовка введения, заключения, составление библиографии, разработка приложений.

4 этап (6 неделя) - подготовка раздаточного материала и литературное оформление исследования.

Структура работы: введение, две главы, заключение, глоссарий, список использованных источников, 9 приложений.

1. Государственное управление сферой труда и занятости

1.1 Роль государственного управления в сфере труда и занятости населения

Одной из фундаментальных проблем государственного управления является проблема регулирования в сфере труда. В 1990-е годы интерес к изучению проблем в области занятости, во-первых, значительно возрос как среди теоретиков, так и практиков, во-вторых, стал основываться на новых концептуальных подходах и учете опыта стран с развитой рыночной экономикой.

Государство с момента возникновения этого политического института выполняло, выполняет и, несомненно, будет выполнять до тех пор, пока сохранится сам этот институт, определенные хозяйственные функции. Важнейшая из них - разработка и задание определенных «рамочных правил игры» и обеспечение гарантий выполнения законных договорных обязательств между хозяйствующими субъектами и субъектами товарного рынка, включая рынок труда (рынок рабочей силы). Новиков, М.В. Государственное регулирование экономики: Конспект лекций. Таганрог, 2010. - С. 156.

Роль государственного управления в сфере труда и занятости населения достаточно велика: сокращение безработицы, ликвидация ее последствий, трудоустройство, выплаты, повышение квалификации сотрудников и многое другое. Важно, чтобы под всеми принятыми решениями находилась весомая правовая база, которая, как известно, неотделима от государственного управления. Такой правовой базой или основой для государственного управления в сфере занятости и труда являются

федеральные законы, которые соответствуют этой тематике. Важнейшим законодательством для этой отрасли управления является принятое законодательство о труде, который неразрывно связан с занятостью современного населения. В данном законодательстве регламентируются и устанавливаются положения, которые закрепляют систему трудовых прав и свобод граждан, что немаловажно. В любом секторе управления в первую очередь необходимо обозначить рамки для его реализации. Так же обозначается ряд государственных гарантий для населения, которые обеспечивают ему трудоустройство и финансирование, еще одной целью государственного управления в этой сфере является четкое соблюдение данных гарантий и их дальнейшая защита. Помимо вышеуказанных функций современные государственные ведомства, организованные специально для данной отрасли регулируют отношения между работодателями и их работниками, которые возникают с момента заключения и реализации трудового договора или соглашения. Таким образом, современным законодательством в сфере труда и занятости населения предусматривается прямое участие Правительства Российской Федерации совместно с объединениями профсоюзов и объединениями работодателей в России (они представляют стороны генерального соглашения) в регулировании социальных и трудовых отношений. Я так же хотела бы выделить ряд не менее важных функций государственного управления занятостью населения, а именно: Примыкание (участие) сотрудников организации к управлению организацией, а так же к ее прибыли. Нормирование труда, обеспечение достойных условий работы для граждан. Основные гарантии государства об оплате труда работников. Организация охраны труда и безопасности на производстве. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда. М., 2009. - С.160 .

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

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

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

Экономика и социология труда. М., 2009. - С.232.

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

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

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

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

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

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

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

отношений.

Государство, в данной сфере, представлено различными органами исполнительной власти, а так же Федеральным Собранием. Каждая из этих сторон, в процессе разрешения различных вопросов, касающихся сферы труда и занятости населения регулируется рядом принятых комплексных мер. Иными словами, каждая сторона разрабатывает вышеуказанный ряд мер, которые необходимы для реализации принятых на себя обязательств. Данный процесс целиком и полностью контролируется секретариатом Российской трехсторонней комиссии. Васильев, В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации. М., 2006. - С.675 .

Итак, мы видим, что современное управление в сфере труда и занятости населения реализуется при помощи ряда органов, комиссии, а так же непосредственно, через людской потенциал. Современное правительство заинтересовано в развитии этой сферы, так как является с ней взаимозависимыми. Развитие одной структуры, ведет к последующему развитию другой. В процессе регулирования и формирования трудовых отношений огромное влияние оказывают институциональное воздействие. Данное воздействие обычно имеет ряд направленностей, таких как: социальное развитие; социальное обслуживание; социальная защита работников; Разработка и последующее введение в обиход различных законов о социальном партнерстве.

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

1. Нарушение права свободного выбора профессии
2. Нарушение права получать должное образование
3. Нарушение приемлемых условий труда
4. Несоответствующее фиксирование заработной платы специалистов
5. Отсутствие необходимого социального обеспечения

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

наблюдать адекватное повышение демократизации принятие решений компании, открытое обсуждение ее проблем внутри коллектива, заинтересованность рабочих в результатах собственной деятельности. Данная заинтересованность так же мотивируется их непосредственным участием в прибыли организации.

Стоит отметить, что социальное партнерство в период отечественной практики разделило свои функции между: государством (как вышестоящий орган), предприятиями (работодатели), профсоюзами. Такое разделение, опять же, соблюдалось не во все времена и не всегда.

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

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

Обратимся к функциям - Государство: создание законодательных актов, которые бы предусматривали соблюдение за гарантийными оплатами труда, условиями труда, занятостью и социальной защиты; фиксирование данных актов в законе.

Функции предпринимателей (работодателей): создание благоприятных условий для труда; расширение занятости; обеспечение продуктивности деятельности; увеличение доли оплаты труда.

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

Функции профсоюзов:

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

Профсоюзы обеспечивали защиту интересов работников от возможного посягательства вышестоящих органов.

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

трансфертов, тарифной системы и остальных рычагов воздействия. Кибанов, А.Я.

Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. М., 2012. - С. 64.

Для того чтобы не возникало прямых проблем с управлением финансирования рабочих и служащих Федеральное Собрание установило минимальный размер оплаты труда. Данный ход будет являться своего рода защитой работников, обладающих низкой квалификацией и обеспечение им основного прожиточного

минимума. Опять же, несмотря на деятельность управленческих служб, возникает вопрос: как прожить гражданам РФ, если минимальный уровень их заработной платы постепенно падает ниже стоимости основной потребительской корзины? В итоге выходит, что этот самый прожиточный минимум не может соответствовать даже основным потребностям граждан с низкой квалификацией - современный минимальный уровень заработной платы считается так же ниже уровня бедности, который определяет физиологический минимум уровня потребления.

Несмотря на то, что данный вопрос скорее относится к проблемам экономики, я считаю, что экономическая сфера управления так же тесно связана с основами труда и занятости населения, так как прямо относится к состоянию жизни человека, к его материальному доходу, к его занятости и возможности реализоваться в трудовой сфере. Подобных проблем в современном социуме огромное множество, но не для каждой из них находится верное решение, не помогают ни министерства, ни различные социальные службы, ни само Государство, зато с завидной регулярностью издаются законы, которые действительно желательно было бы исполнять. Для обеспечения государственного контроля над современным законодательством, главным образом за актами о труде и занятости была создана Федеральная Инспекция при Министерстве Труда и социального развития Труда. Данная инспекция образуется совместно с другими государственными и отраслевыми инспекциями труда для субъектов РФ. Это инспекция действует повсеместно для городов, районов - образуя тем самым единую систему контроля (и надзора) за исполнением актов, принятых в трудовом законодательстве, касающихся всех форм собственности и предприятий. Федеральная инспекция и подразделения трудовой инспекции осуществляют контроль законодательства в областях: Веселовский, С. Глобализация рынков труда. Динамика. Проблемы. Перспективы. М., 2010. - С. 246. Социального страхования; Охраны труда; Занятости населения; Возмещения вреда (ущерба), который был причинен непосредственно здоровью работника; Коллективных соглашений и договоров.

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

населения и смягчение таких проблем, как безработица. Подобные органы особое внимание уделяют таким категориям граждан, как: люди с ограниченной трудоспособностью, инвалиды, женщины, длительно безработные, молодежь, лица, освобожденные из мест заключения.

Так же к этим категориям относятся и другие группы населения, которые по определенным причинам не в состоянии работать, подобные группы людей являются менее защищенными и нуждающимися среди населения. Для того чтобы повысить уровень занятости этих групп населения комитеты и другие органы применяют так называемое «стимулирование» непосредственно работодателей - для этого применяются средства из фонда занятости населения (плюс квотирование рабочих мест). Именно с этой целью Государство обычно организует общественные работы, и организуют налоговые льготы для предприятий, которые им содействуют. Стоит отметить, что проблемы занятости и труда неотделимы друг от друга. Главная связь заключается в том, что занятость - является «совокупной способностью людей к повсеместной деятельности в трудовой области». Таким образом, понятие «труд» полностью включается в понятие более глобальное, такое как «занятость».

Занятость является социально-экономической категорией: ее характеризуют наличие различных форм участия определенной части населения, той, которая является трудоспособной, общественно-полезная деятельность, в которой непосредственно задействовано население и финансовая прибыль, иными словами - доходы. В современном законодательстве существует положение «О занятости населения», в котором устанавливается и закрепляется исключительное и индивидуальное право граждан самим распоряжаться своими трудовыми резервами и способностями к труду. Любое принуждение, выраженное в различных формах, по отношению к труду не является допустимым, исключениями может служить только ряд факторов, заранее закрепленных в законодательстве РФ. Государство является ответственным за создание условий труда, каждый гражданин имеет право на труд в комфортных условиях, которые должно обеспечивать вышестоящие системы управления. Для того чтобы оказывать помощь гражданам и содействовать им в сфере занятости и труда был создан особый Государственный фонд занятости населения РФ, который так же имеет ряд управленческих полномочий. Он формируется за счет: заработков работников; обязательных страховых взносов работодателей (предпринимателей); ассигнований из федерального бюджета; ассигнование за счет иных бюджетов.

Государственный фонд занятости, регулируется непосредственно Государством и его взносы целиком и полностью утверждаются в Федеральном Законе. Управление сферой труда и занятости населения помогает координировать деятельность трудоустройства граждан России за рубежом при помощи лицензирования. Итак, ряд факторов влияют на управление в сфере труда и занятости населения, на современном этапе развития наших систем координации трудовой деятельности населения насчитывается немало проблем и трудностей. Все же, вопреки этому, Государство, как главный координатор и регулировщик сферы труда прикладывает немало усилий, чтобы решить проблемы безработицы, трудоустройства, заработной

платы, и других, создавая различные комитеты, органы и фонды, которые бы могли помочь решить ряд проблем. На современном этапе развития России, сам процесс управления не прост, но благодаря усилению ряда функций и демократизации системы надзора - возможен значительный прогресс и улучшение ситуации.

1.2 Службы занятости населения: федеральные службы, региональные службы, фонды занятости

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

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

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

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

1. анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;
2. вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
3. информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;
4. оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;
5. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях;
6. оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве, высвобождаемым работником и другим категориям населения;
7. регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;

8. разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;
9. подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;
10. оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивается стипендия за период учебы;
11. выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливать к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;
12. публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, происходит за счет средств местного бюджета.

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

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

Федеральная служба занятости России использует арифметический подход и группирует регионы по уровню безработицы в соответствии со следующими критериями: 1) ниже среднего уровня по стране; 2) в пределах двукратного превышения среднего уровня; 3) более двукратного превышения.

Сегодня становятся актуальными вопросы эффективности всей системы государственной службы занятости и необходимости оценки деятельности ФСЗ и ее территориальных органов.

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

охват всех направлений службы занятости, по которым достигнутые результаты отражаются в конкретных показателях;

ограниченность количества принятых для оценки показателей, исключаящих их дублирование;

«сквозной» характер оценочных показателей, обеспечивающих возможность сравнительного анализа и оценки деятельности местных (городских, районных), региональных (на уровне субъекта РФ) центров занятости и Федеральной службы занятости России в целом;

единый подход к расчету показателей, однозначность их толкования;

полная объективность оценочных показателей;

использование действующих форм учета и отчетности.

По мнению экспертов, критериями эффективности работы органов службы занятости следует считать повышение их роли в организации рынков труда -

общероссийского, регионального, местного - и степень удовлетворения спроса со стороны как не занятых трудовой деятельностью граждан, так и работодателей.

В Институте экономики РАН Институт экономики Российской Академии наук (ИНЭК, ИЭ РАН) -- научно-исследовательское учреждение (Москва). Был создан в 1930 году на базе экономической и кооперативной секций и присоединенного к ней Института экономики Российской ассоциации научно-исследовательских институтов общественных наук (РАНИОН) в Коммунистической академии. Награжден орденом Трудового Красного Знамени (1980). разработана такая методика, предусматривающая не только анализ и оценку деятельности органов службы занятости населения, но и механизм состязательности между ними на основе принципов материального стимулирования.

Система показателей оценки службы занятости, предложенная в упомянутой методике, включает следующие относительные показатели: удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению центра занятости: в общей численности принятых на работу в городе или районе; в общей численности не занятых трудовой деятельностью граждан, обратившихся в центр по вопросу трудоустройства; удельный вес безработных, трудоустроенных по направлению центра занятости и оформленных на досрочную пенсию, в общей численности снятых с учета безработных; удельный вес безработных, не работающих в течение более чем восьми месяцев; уровень предотвращенной безработицы, рассчитываемый как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению.

Кроме основных показателей, предлагаются и дополнительные: полнота сборов страховых взносов, своевременность представления в вышестоящий орган отчетов и других материалов информационного характера, отсутствие обоснованных жалоб. Оценка деятельности региональных служб занятости по показателю «уровень безработицы» и ряду других применяемых на практике частных показателей (содействие в трудоустройстве граждан, в том числе временном трудоустройстве, помощь в организации самозанятости и др.) может создать ложное представление об эффективности механизмов регулирования рынка труда.

Наименование показателей:

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

Правительством РФ Постановлением № 156 от 6 апреля 2004 г. "Вопросы федеральной службы по труду" указано:

1. Установить, что Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.
2. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
3. Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность непосредственно, а также через свои территориальные органы. В ведении Федеральной службы по труду и занятости находятся государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) (п. 3 в ред. постановления Правительства РФ от 27.05.2004 № 252). Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости"
4. Основными функциями Федеральной службы по труду и занятости являются:
 - а) контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;
 - б) деятельность по предупреждению, обнаружению и пресечению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
 - в) организация альтернативной гражданской службы;
 - г) организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, в том числе: содействие гражданам в поиске подходящей работы; подбор работодателям необходимых работников; бесплатная консультация, бесплатное предоставление информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения; профессиональная

подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан, психологическая поддержка; обеспечение социальной поддержки; направление граждан на общественные работы, а также их временное трудоустройство; осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; выдача заключений о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Федеральная служба по труду и занятости руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также настоящим Положением.

занятость труд государственное управление

1.3 Механизмы государственного регулирования рынка труда в рыночных условиях

Рынок труда представляет собой, с социальной стороны, систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Степень развитости рынка труда характеризуется институционализацией противоречивых интересов этих субъектов рынка труда - ассоциаций предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзов - с другой. Главная функция государства заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил.

В широком смысле механизм госрегулирования включает экономические, юридические, социальные и психологические факторы, определяющие функционирование рынка труда.

Основные направления государственного регулирования рынка труда являются: программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе; программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы; программы содействия по найму рабочей силы; правительственные программы по социальному страхованию от безработицы. Законодательством РФ определены основные положения государственной политики в области содействия занятости населения.

Прежде всего они состоят в развитии людских ресурсов для сферы труда; в обеспечении равных возможностей всем гражданам РФ в реализации права на труд и свободный выбор статуса занятости; в создании условий, обеспечивающих приемлемый уровень располагаемого дохода и развитие человеческих способностей. Существующий перечень позиций предполагает поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан в обусловленном законом порядке, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы. Детализированный комплекс мер разработан по обеспечению социальной защиты в области занятости населения и проведению специальных

мероприятий по трудоустройству некоторых категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите по различным объективным причинам и испытывающих трудности в поиске работы.

Государственная политика занятости населения проводится посредством разработки и реализации макро-, мезо- и микропрограмм занятости, которые формируются на основе аналитического изучения ситуации на рынке труда и построения вариантных прогнозов его развития.

Государственная политика на региональном уровне осуществляется в соответствии с федеральной программой, а также при помощи региональных и местных (муниципальных) программ содействия занятости населения, учитывающих национальные и демографические особенности, а также прерогативы социально-экономического развития территорий. Традиционно региональные программы занятости населения составляются в разрезе нескольких уровней: республиканские (включают совокупность мероприятий, реализуемых в рамках национально-территориальных образований в составе РФ); областные (краевые) (содержат перечень мероприятий, подлежащих выполнению в пределах административно-территориальных единиц РФ); районные (городские) (представляют набор конкретных мероприятий, направленных на решение актуальных вопросов отдельных участников рынка труда).

Последовательное проведение на региональном уровне государственной политики занятости имеет разнонаправленные проявления.

Существуют два варианта, отличающиеся по набору инструментов (средств), отражающих проведение активной или пассивной политики занятости.

Активный вариант политики занятости на региональном уровне включает совокупность мер правового, организационного и экономического характера, которые должны проводиться государственными структурами в целях уменьшения уровня безработицы. К ним относятся мероприятия, направленные, во-первых, на предупреждение и профилактику увольнений работников для сохранения существующих рабочих мест; во-вторых, на обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, занятых поиском работы; в-третьих, на активный подбор и рациональное распределение рабочих мест; в-четвертых, на финансирование процесса создания новых рабочих мест, в том числе и через систему общественных работ. Пассивный вариант политики занятости ограничивается выплатой пособий по безработице и предоставлением услуг по подбору рабочих мест через региональную (местную) государственную службу занятости. Выбор того или иного варианта зависит от степени самостоятельности администрации региона. Обычно степень самостоятельности прямо пропорциональна доле средств, поступивших из федеральных источников. Регионы, независимые в финансовом отношении от поступлений из федеральных фондов, проводят региональную политику занятости, ориентированную на решение проблем конкретного административно-территориального образования.

Основной набор мер по нейтрализации временной незанятости относится к деятельности Федеральной службы занятости с констатацией ограниченности

финансовых возможностей государства в решении этой задачи. В условиях сокращения централизованных капитальных вложений существенно повышается роль органов законодательной и исполнительной власти регионов России в изыскании внутренних источников инвестирования развития регионального хозяйства, финансирования затрат на создание рабочих мест, в разработке мер по предотвращению массовых увольнений в ходе структурных преобразований, санации предприятий и их реконструкции, по стимулированию самозанятости и мелкого предпринимательства. Существуют определенные стимулы для поощрения тех работодателей, которые сохраняют действующие и создают новые рабочие места по целевому назначению.

Регулирование процессов занятости и уровня безработицы становится сложнее по мере становления многоукладности экономики. Ответственность за содействие занятости возложена на Федеральную службу занятости населения и его подразделения в субъектах РФ. В настоящее время ФСН состоит из общенационального центра и сети из 89 региональных и 2444 районных центров занятости. Примерно с 300 филиалами, в которых работает в общей сложности 35200 служащих. Основными видами деятельности данных служб являются: регистрация ищущих работу; сбор сведений о вакантных рабочих местах; консультирование безработных о состоянии рынка труда, его перспективах в данном регионе; содействие поиску подходящей работы; оценка трудового потенциала безработного; профориентационная работа; направление на профессиональное обучение, переподготовку; квотирование рабочих мест для слабо защищенных групп населения; помощь в развитии предпринимательства и самозанятости; осуществление компенсационных выплат для сдерживания массовых увольнений; предоставление другого рода информации, в том числе и об имеющихся и подходящих данному гражданину программах содействия занятости, и другие виды социальных услуг.

Государственное регулирование занятости населения на региональном уровне должно быть направлено на учет многообразных особенностей развития территорий. Только на такой основе возможна разработка комплекса мероприятий по созданию условий для обеспечения продуктивной, свободно избранной занятости населения в рамках конкретных районов с учетом природно-географических и национально-этнических факторов, различных форм собственности, размеров и отраслевой (ведомственной) принадлежности предприятий и т. п.

Проблему региональной занятости следует рассматривать как процесс становления так называемого «гибкого» рынка. Гибкость означает способность рыночных структур быстро и адекватно реагировать на изменение цен, спроса и предложения труда, что проявляется в изменении количества, качества и цены труда. Такой рынок позволит стимулировать трудовую активность населения и сглаживать территориальные диспропорции за счет встречного движения факторов производства: труда, капитала и природных ресурсов. Для успешного функционирования регионального рынка труда необходимо наличие мобильных предприятий, легко приспособляющихся к изменениям производственных

процессов; универсальных работников, владеющих несколькими специальностями; временных работников, сглаживающих колебания спроса на рабочую силу; рыночных принципов оплаты в соответствии с количеством и качеством труда. Государственный механизм регулирования занятости, должен включать весь спектр методов и инструментов, используемых органами государственной власти разных уровней для достижения состояния эффективной занятости и обеспечивающих результативное функционирование рынка труда.

В моей дипломной работе предложена классификация основных методов и инструментов государственного механизма регулирования рынка труда (Приложение А).

Административные методы базируются на силе государственной власти и содержат меры запрета, разрешения или принуждения (к ним относятся: регулирование демографических и миграционных процессов; лицензирование деятельности предприятий и организаций; создание рабочих мест). Административные методы являются неотъемлемой частью хозяйственной деятельности.

В свою очередь экономические методы должны создать экономические стимулы у участников рынка труда, и таким образом, скорректировать их поведение для достижения эффективной занятости. Государство, используя такие инструменты, как: налогообложение фонда оплаты труда; предоставление налоговых льгот предприятиям, создающим и сохраняющим рабочие места; правительственные расходы на финансирование мероприятий в области содействия занятости; государственные инвестиции; государственные заказы предприятиям; субсидирование занятости, поощрение самозанятости; дотации, субвенции и субсидии субъектам Федерации и т. д., оказывает непосредственное влияние на вектор развития рынка труда. Эти инструменты носят как прямой, так и косвенный характер. Воздействуя на рынок труда, они оказывают влияние и на другие рынки (товарные, финансовые, рынки недвижимости и т. д.). Например, финансируя предприятия различных видов экономической деятельности на увеличение производственных мощностей, автоматизацию и механизацию производственного процесса, внедрение новых производственных технологий, природоохранные мероприятия и т. п., государство стимулирует создание рабочих мест в самом хозяйственном секторе. Таким образом, через систему государственного потребления и государственных закупок увеличивает спрос на труд, особенно в тех видах экономической деятельности, которые получают государственные заказы. Государство может увеличивать занятость трудовых ресурсов в экономике страны с помощью инструментов денежно-кредитной и фискальной политики, влияет на повышение деловой активности в обществе. Просветов, Г.И. Экономика и статистика труда: задачи и решения. М., 2008. - С. 160.