

Министерство образования и науки Российской Федерации
Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«Восточно-Сибирский государственный технологический
университет»
(ГОУ ВПО ВСГТУ)

П.А. Чукреев
Е.В. Корытова

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЁ РЕГУЛИРОВАНИЕ
Учебное пособие

Улан-Удэ
Издательство ВСГТУ
2010

УДК 331.024.2
ББК 65.240 кр
Ч 887

Печатается по решению редакционно-издательского совета Восточно-Сибирского государственного технологического университета

Рецензенты:

С.П.Ангаева – доктор исторических наук, профессор,
заведующий кафедрой «Социальные технологии» ВСГТУ,

Г.Т.Найданов – кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики БГУ.

Чукреев П.А., Корытова Е.В.

Ч 887 Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие /
П.А.Чукреев, Е.Е. Корытова. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ,
2010. – 212 с.

В пособии раскрыты теоретические основы формирования и функционирования рынка труда. Даны определения понятий занятости, безработицы, её социальные последствия, региональные особенности и методы регулирования. Рассмотрены социальные технологии регулирования занятости, особенности адаптации на рынке труда различных типов незанятого населения, основные направления деятельности органов службы занятости, технологии оказания государственных услуг гражданам по поиску подходящей работы. Предназначено студентам, аспирантам, преподавателям и специалистам организаций управления социальной сферы.

ББК 65.240 кр

© Чукреев П.А., Корытова Е.В., 2010

© ВСГТУ, 2010

ВВЕДЕНИЕ

Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по социальной работе предусмотрена учебная дисциплина «Занятость населения и её регулирование».

Цель данного курса – формирование у учащихся современного, систематизированного и целостного научного представления о социально-экономической сущности занятости населения, месте занятости в системе социальных и экономических категорий, современных подходах к её регулированию и решению проблем безработицы, а также о специфике этих процессов в России и её регионах. Студенты изучают социальные технологии регулирования рынка труда, получают практические навыки применения различных методов и технологий государственного регулирования процессов, происходящих в области занятости населения и рынка труда, и использования полученных знаний в профессиональной и научно-исследовательской деятельности.

Важнейшими отличительными чертами происходящих перемен в обществе являются качественные изменения в сфере труда, формирование рынка рабочей силы и связанные с этим процессом кардинальные сдвиги в системе отношений занятости, вызывающие многообразные экономические и социальные последствия (такие как безработица, необходимость социальной защиты занятости и обеспечения права на труд), что требует регулирования указанных процессов в целях предотвращения их стихийного характера и смягчения негативных социальных последствий.

Достижение поставленной учебной цели предполагает решение следующих задач:

- систематизировать имеющиеся у студентов знания и ознакомить их с новыми знаниями о занятости населения и её регулировании;
- сформировать представление о государственной службе занятости, её месте в системе социальных институтов общества, роли и значении в решении социальных проблем граждан, особо нуждающихся в социальной защите;

- определить тенденции изменения характера и содержания социально-трудовых отношений в условиях становления рыночной экономики;
- получить представление о характерных региональных особенностях социально-трудовых отношений;
- уяснить понятия, общепринятые в мировой практике социологических исследований рынка труда;
- ознакомиться с социальной технологией регулирования рынка труда на макроуровне, с социальной технологией оперативного регулирования рынка труда и технологиями работы службы занятости;
- повысить уровень общей и экономической культуры студентов, усилить социальную ориентированность, сформировать у них глубокие профессиональные знания и навыки самостоятельной оценки и анализа явлений и процессов в сфере занятости населения, системного и адекватного современным условиям мышления.

Дисциплина «Занятость населения и её регулирование» должна изучаться в тесной взаимосвязи с экономическими дисциплинами, а также комплексом учебных дисциплин по теории и практике социальной работы. Данный курс предполагает изучение студентами наряду с рекомендуемыми учебными пособиями трудов российских и зарубежных экономистов и обществоведов, специальной социально-экономической литературы, ознакомление с новейшими исследованиями в данной области.

Отношения занятости, её регулирование играют ключевую роль в управлении обществом, являются важнейшим направлением социально-экономической политики. Именно этим предопределен круг включенных в пособие тем. Основной упор сделан на изучение вопросов формирования и реструктуризации занятости, становления, развития и функционирования рынка труда, его взаимодействия с другими элементами рыночного механизма. Особо выделена проблематика программ регулирования занятости в России и в Республике Бурятия, развития государственной службы занятости, поддержки безработных и содействия занятости социально слабо защищенных групп населения.

В результате изучения курса студенты должны
ЗНАТЬ:

- сущность и специфику социально-экономических явлений и процессов, происходящих в сфере занятости;

- закономерности развития и функционирования рынка труда, содержание основных теоретических подходов к его оценке;
- методы регулирования занятости и рынка труда;
- содержание и виды политики занятости, способы социальной защиты занятости населения и права граждан на труд;
- проблемы и особенности формирования рынка труда в России;
- основные положения законодательства о занятости.

УМЕТЬ:

- квалифицированно оперировать основными понятиями дисциплины;
- анализировать и оценивать ситуацию в сфере занятости;
- рассчитывать основные показатели, характеризующие занятость и состояние рынка труда;
- делать прогнозные оценки состояния занятости;
- самостоятельно работать со специальной литературой, критически осмысливать получаемую информацию по проблемам занятости и рынка труда, выражать и обосновывать свою позицию по указанным вопросам;
- применять на практике полученные теоретические знания.

Решению поставленных задач, получению знаний и умений, соответствующих этому уровню, способствует выбор тем и логика их освещения в семи главах учебного пособия. В нем последовательно рассматриваются теоретико-методологические проблемы исследования рынка труда и занятости населения, формы, методы и технологии их регулирования, практика работы органов службы занятости, правовые, организационные и финансовые основы этой деятельности. В пособии уделено должное внимание рассмотрению региональных особенностей рынка труда и регулирования занятости населения. При этом использованы результаты авторских исследований, выполненных в Республике Бурятия.

Материалы книги иллюстрированы таблицами и схемами, способствующими их более полному усвоению.

Пособие содержит ряд приложений, являющихся реальными, действующими программными и распорядительными документами, регламентирующими деятельность органов исполнительной власти в сфере регулирования занятости населения.

Предлагаемое учебное пособие может быть полезно как преподавателям для подготовки лекции по учебной дисциплине, так и студентами при подготовке к семинарским и практическим занятиям, написании курсовых и дипломных работ.

Надеемся, что книга удовлетворит не только познавательный интерес читателей, но и даст информацию к размышлению о судьбах незанятых и возможностях их изменений.

1. РЫНОК ТРУДА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ. СУБЪЕКТЫ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ, УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ ИХ РАЗВИТИЯ

1.1. Характер и содержание социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики

С возникновением отношений между людьми, обусловленных разделением труда, возникали проблемы занятости в трудовом процессе. Основы классической теории занятости зародились с началом разработки трудовой теории стоимости А.Смитом и Д.Рикардо. Согласно представлениям приверженцев классической теории в процессе производства товарной продукции одновременно создается доход, равный стоимости произведенного товара, что позволяет обеспечить достаточный уровень расходов на его потребление, то есть платежеспособный спрос на произведенный товар, и следовательно, – полную занятость. В том случае, когда уровень расходов окажется недостаточным, вступит в действие регулирующий фактор – соотношение цены и заработной платы, в результате чего снижение расходов не повлечет за собой сокращение объема производства и, вместе с этим, - занятости.

Предполагалось, что существующая возможность сокращения расходов на приобретение товаров, создание сбережений и изъятие их из потока доходов не приведут к сокращению спроса, так как при условии существования денежного рынка действует закон равенства сбережений и инвестиций и все сбереженные средства будут инвестированы в производство товаров, цена на которые к тому же будет ниже первоначальной. В дальнейшем даже если по каким-то причинам возникнет несоответствие размеров сбережений и инвестиций, любое снижение расходов будет компенсироваться пропорциональным снижением уровня цен.

Экономисты-классики утверждали, что любой желающий работать по установившейся на рынке ставке заработной платы может легко найти работу и что в условиях капиталистического способа производства обеспечивается полная занятость на основе

саморегулирования. Считалось, что вмешательство государства в этот процесс недопустимо¹.

Однако положениям классической теории противоречили регулярно повторяющиеся периоды экономических спадов с сопутствующим им неконтролируемым ростом безработицы.

«Великая депрессия» 30-х годов XXв. послужила толчком к переосмыслению закономерностей функционирования элементов рыночной экономики, в том числе занятости и рынка труда.

В 1936 году английский экономист Джон Кейнс выдвинул новую концепцию, оспаривающую основные положения классической теории занятости о том, что механизм конкуренции обеспечивает равновесие спроса и предложения, в том числе и на рынке рабочей силы. Кейнс Дж. обосновал несостоятельность утверждений о полной саморегуляции капиталистической экономики, невозможность полной занятости в реальных условиях. В «Общей теории занятости, процента и денег» он отметил наличие «вынужденной» безработицы, то есть безработицы, возникающей из-за недостатка «эффективного спроса», при которой рабочие не могут найти работу и за низкую заработную плату. Решающим критерием оптимальности, по Кейнсу, является уровень прибыли, даже если при этом сохраняется безработица.

Кейнсианцами была обоснована необходимость поддержания уровня безработицы в пределах 3-6% общего числа занятых для создания условий эффективного воздействия на заработную плату. Также признана необходимость государственного регулирования «эффективного спроса» через сферу обращения, бюджетные, кредитно-денежные рычаги².

Таким образом, теоретически подтверждена взаимообусловленность существования рынка труда и закономерностей его функционирования общими законами экономического развития.

1.2. Определение основных понятий

Понятие «рынок труда», отражающее динамику в сфере занятости, появилось в России в связи с переходом страны к

¹ Кэмпбел Р. Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономикс. – Баку, 1992. – Т. 1. – С. 195-197.

² Рынок труда и теория занятости. – М.:Цезан, 1996, С. 168.

рыночной экономике. В плановой экономике оно отсутствовало и определялось как «управление трудовыми ресурсами».

Началом образования рынка труда в России следует считать 1991 год, когда реально начались реформы в экономике и социальной сфере, а также был принят Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Формирование рыночных отношений в сфере труда связано с изменением приоритетов в политике, когда государство признало право собственности работника на свою рабочую силу как товар, подлежащий купле-продаже по рыночным ценам в совокупности с другими законами, регламентирующими отношение собственности в преобразованном обществе. Этот закон определил основы для формирования рыночных отношений, при которых государство из монопольного работодателя превратилось в одного из многих работодателей и в то же время приобрело новые функции, связанные с регулированием процессов на рынке труда.

Рынок труда понимается как система общественных отношений (в том числе взаимоотношений юридически свободных работников и работодателей), социальных (в том числе правовых) норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен (куплю-продажу по цене, обусловленной главным образом соотношением спроса и предложения) и использование труда³. Данное определение отличается от более узких тем, что к понятию «рынок труда» относят не только сферу обмена (купля-продажа) труда, но и сферу воспроизводства трудового потенциала и сферу использования труда.

Международная организация труда определяет *рынок труда как сферу, где предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры коллективные или индивидуальные, относительно заработной платы и условий труда⁴.* Это определение носит институциональный характер и ориентируется на трудовые отношения и механизмы управления ценой труда.

В России широко распространено понятие, которое используется Министерством здравоохранения и социального развития для аналитических целей и прогнозов, в его основе лежит

³ Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования и перспективы// Общество и экономика. – 1997 -№7-8.

⁴ Там же.

отождествление рынка труда с процессами и механизмами трудоустройства.

Хотя рынок труда и определяют как специфический вид рынка, это не дает право уравнивать труд с обыкновенным товаром. *Труд, в первую очередь, представляет собой процесс экономической деятельности людей и только после и в дополнение к этому может рассматриваться как ресурс или товар.* Человек как носитель способности к труду в обществе, организуемом на основе демократических норм, обладает свободой воли. Поэтому в современных обществах работники не могут быть куплены или проданы, они могут быть только наняты. Решение, принимаемое человеком о продаже своего труда (трудоустройстве), – это социально-психологический процесс, отличающийся от процесса принятия решения о продаже товара, заведомо произведенного для рынка. В этом смысле труд отличается тем, что он не «производится» заблаговременно и не «хранится» (в этом смысле труд является услугой, он производится в тот момент, когда потребляется, т.е. используется работодателем). Услуги, как и товар в вещественной форме, во многих случаях заменяемы, но труд вообще, даже на автоматизированных производствах, не может быть полностью заменен капиталом. Конкретные виды труда взаимозаменяемы, но труд вообще выступает как безальтернативный ресурс.

Труд является критерием выделения из всех способностей трудовых ресурсов только тех, которые будут использоваться или уже используются в процессе производства материальных или духовных благ. Поэтому разграничивают понятия «рынок трудовых ресурсов» и «рынок труда».

Под рынком труда мы будем понимать место, где встречаются работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника с целью заключения договора о найме⁵. На рынке труда, таким образом, присутствуют только граждане (имеющие работу, но меняющие её, безработные и другие незанятые), находящиеся в состоянии поиска рабочего места. Все другие находятся вне рынка труда.

⁵ Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики. –М.,1999. –С. 24.

Методика Международного бюро труда (МБТ) регламентирует порядок определения состава лиц, находящихся на рынке труда, путем социологических опросов.

При расчете выборки из всего населения исключается институциональное население, к которому причисляются все, кто не достиг возраста 16 лет, и те, кто находится в государственных институтах (тюрьмы, больницы, вооруженные силы и т.д.) Оставшаяся часть – неинституциональное население - разбивается затем по категориям⁶. Эта часть представляет собой население, активное в данный период, и объединяет рабочую силу и лиц вне рабочей силы. В свою очередь, в состав рабочей силы входят все занятые и безработные, их число характеризует предложение рынка труда в данный момент. Категория вне рабочей силы включает население, которое в данный момент экономически неактивно. В их число входят лица, не желающие трудиться или не имеющие возможности приступить к работе по другим причинам.

Эту взаимосвязь можно представить так:

Неинституциональное население = Рабочая сила + Лица вне рабочей силы.

Рабочая сила = Занятые + Безработные.

Таким образом, неинституциональное население = Занятые + Безработные + Лица вне рабочей силы (схема 1).

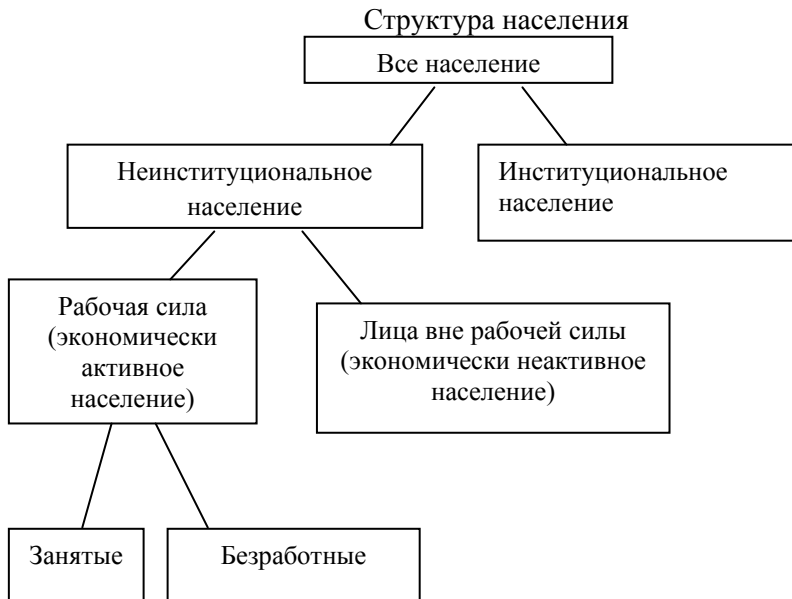
С другой стороны, на рынке труда представлены не все имеющиеся в экономике рабочие места, а лишь та часть свободных вакансий, которые выносятся работодателем на этот рынок с целью их заполнения требуемым работником. Основная задача работника на рынке труда – найти подходящее рабочее место, т.е. соответствующее собственной оценке профессиональных и иных деловых качеств, желаемому уровню оплаты и условий труда, престижности и т.д.

С другой стороны, на рынке труда представлены не все имеющиеся в экономике рабочие места, а лишь та часть свободных вакансий, которые выносятся работодателем на этот рынок с целью их заполнения требуемым работником. Основная задача работника на рынке труда – найти подходящее рабочее место, т.е. соответствующее собственной оценке профессиональных и иных

⁶ Хейне Пол. Экономический образ мышления: Пер.с англ. – М., 1992. – С. 495.

деловых качеств, желаемому уровню оплаты и условий труда, престижности и т.д.

схема 1



Основная задача работодателя на рынке труда – найти подходящего работника для заполнения вакансий, т.е. максимально соответствующего функциональному содержанию рабочего места за приемлемую заработную плату и другие условия труда. В случае достижения договоренности работник и работодатель, заключив сделку в виде трудового договора, покидают рынок труда. Рынок труда обеспечивает работникам - работу, а работодателям – работников и согласовывает решения в области занятости.

Вопрос о существовании рынка труда в России основывается на понимании его не только как комплекса социально-трудовых отношений и не только как экономической категории, но это и исторически сложившийся специфический механизм саморегулирования. Рынок труда реализует определенный круг социально-трудовых отношений на основе информации, поступающей в форме цены труда, а также способствует установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

Следует упомянуть и о существовании таких категориях, как «рынок рабочей силы» и «рынок трудовых ресурсов» и о различиях

в их понимании, который заключается в различном объекте воздействия. Так, рынок рабочей силы охватывает только функционирующую рабочую силу (занятые, незанятые).

Также для обоснования подходов к регулированию рынка труда необходимо определить понятия: «труд», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «управление человеческими ресурсами».

Под трудом понимают целенаправленную деятельность людей по видоизменению веществ и сил природы и приспособлению их для удовлетворения человеческих потребностей⁷. В процессе труда человек реализует свою способность к целенаправленной деятельности, т.е. свою рабочую силу. Именно труд человека делает возможным само производство, или процесс изготовления материальных благ. Но существующие экономические теории по-разному оценивают человеческую деятельность с точки зрения организации производства.

Рабочая сила – это индивидуальная способность к труду, которой обладает живая личность человека и которая пускается им в ход в процессе целенаправленной трудовой деятельности. Способностью к труду потенциально располагает каждый человек, но реальной производительной силой она становится только в процессе труда. Термин «рабочая сила» может использоваться и в другом значении, когда им обозначается экономически активное население.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, представленная физическими лицами, которые обладают необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве⁸. В России к трудовым ресурсам относятся мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины в возрасте от 16 до 55 лет, за исключением инвалидов I и II группы, а также лиц, получающих пенсии на льготных условиях. Традиционно в состав трудовых ресурсов включают занятое население, находящееся за пределами рабочего возраста (подростки 14-15 лет, мужчины от 60 лет и женщины от 55 лет, если они работают).

⁷ Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие - М.: Издательский центр «Академия», 2001. – С.9.

⁸ См. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда//Общество и экономика. 1997-. №7-8. – С.66-72.

Человеческие ресурсы в экономике отождествляются с ресурсом труда, который является важнейшим фактором производства. Рабочая сила, предлагаемая её собственниками на рынке, рассматривается в качестве человеческих ресурсов в том случае, если речь идет об их взаимозависимости и взаимозаменяемости с другими видами ресурсов (землей, капиталом, предпринимательством) и их конкурентном использовании на рынке факторов производства.

Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас физического здоровья, знаний, навыков, умений и мотиваций, который используется в той или иной сфере приложения труда и приносит доход как собственнику рабочей силы, так и работодателю.

В общепринятом понимании – управление человеческими ресурсами определяется как системный и непрерывный процесс анализа постоянно меняющихся потребностей организации в человеческих ресурсах и выработке кадровой политики, обеспечивающей долгосрочную эффективность их функционирования.

1.3. Условия функционирования рынка труда, его субъекты и компоненты

Для формирования современного развитого и социально регулируемого рынка труда России предстоит поддерживать следующие условия функционирования:

- свобода выбора предложения труда в рамках народнохозяйственных потребностей и экономической конъюнктуры, личных профессиональных данных, признаваемых обществом стремлений к повышению социального статуса работника, его жизненного уровня, социальной обустроенности рабочего места;

- свобода конкуренции на рынке труда, здесь учитывается не только цивилизованная конкуренция работников за рабочие места, но и конкуренция между работодателями за работников и конкуренция между работником и работодателем за наиболее приемлемые условия купли-продажи рабочей силы, при

этом предполагается ограничение всех видов конкуренции в пользу социально уязвимых групп работников⁹;

- система оплаты труда, базируемая на рыночных механизмах, соглашениях между организациями работников и работодателей и на устанавливаемых государством гарантиях;

- государственная политика занятости, основной целью которой является приближение числа рабочих мест к потребности населения в них, регулирование структур и технологических сдвигов в производстве, влияющих на занятость;

- государственное и общественное содействие развитию трудового потенциала общества;

- поощрение предпринимательской деятельности, ориентированной на демократизацию производственной жизни, сохранение рабочих мест и т.д.

Некоторые авторы выделяют особенности функционирования рынка труда, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы, например:

- неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца;

- длительное взаимодействие продавца и покупателя рабочей силы (по сравнению с рынком потребительских товаров);

- высокая индивидуализация сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда;

- своеобразии в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещевых товаров;

- особенно актуальны для работника - неденежные рычаги сделки: содержание и условия труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы продвижения по службе.

Перечисленные обстоятельства функционирования рынка труда особую роль играют при адаптации работника к условиям незанятости.

Выделяют следующие компоненты, необходимые для функционирования современного цивилизованного рынка труда¹⁰.

⁹ Мачульский К.Н. Формирование новой экономической модели и проблема занятости// Общество и экономика.- 1997. - №7-8. - С.5.

¹⁰ Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда//Общество и экономика. 1997. №7-8. – С.66-72.

1. Субъекты рынка труда:

а) работодатель – наниматель, которые могут быть представлены различными фигурами, в зависимости от узаконенной структуры отношений. Имеют возможность диктовать свои условия, так как только они определяют количество, качество рабочих мест и устанавливают цену на рабочую силу;

б) наемные работники – свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств к существованию и индивидуальному воспроизводству. Они отвергают или принимают условия работодателей и имеют ограниченные возможности влиять на них. Поэтому возникает необходимость в посредниках, роль которых выполняет государство;

в) государство – является третьим субъектом, активно воздействует на происходящие процессы на рынке труда, как непосредственно регулируя эти процессы (оказывая услуги по трудоустройству, профобучению и профориентации, информируя субъектов рынка труда), так и применяя методы экономического принуждения через антимонопольное законодательство, сферу обращения, бюджетные, денежно-кредитные рычаги.

Государство как партнер на рынке труда обеспечивает баланс интересов его субъектов. Благодаря регулирующему воздействию государства рынок труда становится важнейшим элементом социального функционирования экономики и воспроизводства рабочей силы. Для достижения этих целей государство создает необходимые условия и закрепляет их в законодательных и других правовых актах. Их основными положениями являются:

- свобода предложения рабочей силы, т.е. при наличии условий для добровольного выбора профессии, вида деятельности с учетом как индивидуальных, так и общественных потребностей;

- свобода спроса на рабочую силу, т.е. найма и увольнения работников всеми работодателями (как в лице государства, так и частных предпринимателей) при обязательном соблюдении норм трудового законодательства, условий труда, его оплаты, защиты интересов граждан в виде компенсаций незанятым;

- свободное начисление и выплата заработной платы при соблюдении установленного законом гарантированного минимума;

- запрет на принуждение к труду и строгая ответственность должностных лиц за нарушение этого условия;

- законом гарантируется всем незанятым гражданам, желающим трудиться, бесплатное оказание информационной и консультационной помощи при трудоустройстве, профориентации и профессиональной подготовке, материальная поддержка в случае отсутствия подходящей работы. В то же время законом не предусматривается и не гарантируется предоставление рабочих мест всем желающим.

Правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда, являются третьим компонентом рынка труда.

Функционирование рынка труда невозможно без регулирующих норм. В первую очередь это Конституция РФ, в которой указывается на недопущение дискриминации при приеме на работу, основанной на половозрастных, религиозных, национальных признаках. Трудовой кодекс содержит нормы приема и увольнения работников, их социальной защиты. Федеральный закон от 19.04.1991 г «О занятости населения в России» охватывает вопросы статусной позиции безработных и занятых, материальной поддержки незанятых и социальной адаптации этой категории экономически активного населения на рынке труда.

Ряд федеральных и региональных нормативных актов также оказывают регулирующее воздействие на рынок труда (приложения 2-4).

Конъюнктура рынка труда – соотношение спроса и предложения, складывается в зависимости от состояния экономики (спад или подъем), отраслевой структуры хозяйства, уровня развития технического базиса, благосостояния населения, оказывают влияние демографические, природные, ресурсные факторы. В зависимости от состояния спроса и предложения на рынке товаров и услуг происходит увеличение или уменьшение количества свободных рабочих мест, что регламентирует приток или отток рабочей силы с рынка труда в производство и наоборот.

Предложение на рынке труда зависит от численности и состава населения, его половозрастных и образовательных характеристик, показателей физического и психического здоровья трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, оно напрямую зависит от проводимой государством социальной политики и эффективности реализуемых им мер в демографической, образовательной сфере.

Спрос является прямым отражением общественных потребностей в рабочей силе, необходимой для производства продукта, достаточного для удовлетворения нужд общества. Количественные и качественные характеристики спроса обусловлены числом и структурой рабочих мест, объемами доходов, используемых для покупки произведенных товаров.

Конъюнктура российского рынка труда складывается в перевесе в сторону предложения рабочей силы, которая приобретает застойный характер.

Инфраструктура рынка труда – это государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, фирм, общественных организаций, фонды, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рынка труда. Инфраструктура призвана регулировать отношения между работодателем и наемным работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовывать защиту прав работодателей и наемных работников.

В качестве пятого необходимого для функционирования современного рынка компонента некоторые исследователи¹¹ выделяют безработицу и социальные гарантии, направленные на её смягчение.

Совокупность указанных компонентов вполне достаточна для функционирования рынка труда в современных условиях.

1.4. Виды рынка труда

В зависимости от категорий населения, входящих в тот или иной сегмент рынка труда, определяют его вид. Данное разграничение позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда, исходящую из особенностей тех или иных категорий работников, их возможностей и ограничений, их мотивации, места приложения труда, роли в производственном и трудовом процессе.

¹¹ Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда//Общество и экономика. 1997. №7-8. – С.69.

По демографическим критериям различаются: *рынок труда молодежи, рынок труда женщин, рынок труд пожилых трудящихся, рынок труда инвалидов.*

Рабочая сила, функционирующая на этих рынках труда, имеет устойчивые характеристики, определяющие характер их использования и условий труда. Общим для работников, фигурирующих на данных рынках труда, является то, что все они относятся к маргинальным группам, и их включение в работу связано с определенными ограничениями.

Занятость молодежи и её подготовка к профессиональной деятельности имеют особое значение в социальном и экономическом плане. Высокий уровень безработицы среди молодежи наблюдается повсюду. В определенной степени это связано с особенностями поведения самой молодежи: в силу невысоких заработков на первом рабочем месте у неё низкая материальная заинтересованность в сохранении работы; отсутствует мотивация в получении стабильного дохода, связанная с тем, что молодежь во многих случаях в материальном отношении поддерживается родителями. К тому же она часто стремится получить свой первый трудовой опыт не на определенной работе, а в различных видах профессиональной деятельности путем смены работы. Вместе с тем главное, что определяет занятость молодежи, это поведение работодателей – при любом ухудшении конъюнктуры они в первую очередь сокращают молодых работников как менее квалифицированных и менее опытных.

В отношении молодежи, также как и в отношениях женщин, был принят ряд международных актов, касающихся нормативного регулирования условий труда этих категорий занятых. Так, одна из первых конвенций МОТ (Конвенция 1918 года, №5) была посвящена определению минимального возраста приема на работу в промышленности. МОТ приняты нормативные акты и в отношении ночного труда подростков.

Развитие профессиональных рынков труда (рынок труда работников образования, здравоохранения, инженеров, квалифицированных рабочих и др.) определяется общеэкономической ситуацией в стране, приоритетными направлениями развития национального хозяйства, степенью институализации, т.е. степенью охвата этих категорий работников профессиональными организациями, например, ассоциациями,

обществами, профессиональными клубами, профсоюзными организациями.

Распределение работников по сферам и отраслям экономики предопределяют особенности отраслевых рынков труда. Переход России на рельсы рыночной экономики обусловил развитие определенных секторов экономики и появление новых, связанных с обслуживанием рыночного хозяйства (например, возрастание сектора услуг и сужение промышленного сектора).

Изменения, происходящие в структуре рыночной экономики, неоднозначно затронули и региональные рынки труда. Их состояние зависит не только от общеэкономической ситуации в стране, но и от производственно-хозяйственной структуры отдельных регионов, а также транспортной удаленности от центра, степени участия в международном экономическом сотрудничестве.

По характеру функциональной деятельности различают сегментированный и гибкий рынок труда.

Сегментированный предполагает разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы.

Гибкий рынок труда предусматривает различные формы занятости (постоянная и переменная, сезонная, случайная, неполная) и различные режимы рабочего времени (неполное, сокращенное рабочее время, гибкий график рабочего времени с меняющимся началом и окончанием рабочего дня, режимы годового рабочего времени, предусматривающие разную продолжительность рабочей недели в разные климатические сезоны, т.д.).

Каждая из этих особенностей рынков труда имеет свою организацию и методы функционирования, факторы развития. Учет этих факторов позволяет определить кадровую и социальную политику в отношении тех или иных категорий работников.

Таким образом, изложенное выше позволяет утверждать, что спрос на любом из перечисленных видов рынка труда формируют безработные и лица, ищущие работу, а основной целью функционирования рынка труда является обеспечение социально-приемлемого уровня занятости населения.

Содержательные характеристики и классификация этих важнейших понятий будут рассмотрены в последующих разделах учебного пособия.

2. ЗАНЯТОСТЬ: СУЩНОСТЬ И ФОРМЫ

2.1. Понятие и виды занятости

В современной российской экономической литературе понятия «занятость» и «рынок труда» нередко отождествляются. Системе занятости приписывается ряд не свойственных ей функций, а рынку труда придается универсальный характер.

А.Э.Котляр определяет занятость как всеобщую экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Занятость - это категория общественного воспроизводства, которую нельзя отождествлять с трудом и использованием рабочей силы. Она характеризует экономически активное население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по поводу их участия в общественном производстве¹².

В дальнейших исследованиях А.Э.Котляр определяет занятость как «... общественные отношения между людьми, прежде всего экономические и правовые, по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте».

Б.Д.Бреев дает следующее определение занятости: «занятость населения – сложное социально-экономическое явление, выступающее составной частью общественного производства. С точки зрения экономической категории занятость сегодня практически рассматривается как общественное отношение не только обеспечения населения рабочими местами, но и обеспечения человека необходимыми средствами существования».

Э.Р. Саруханов определяет занятость как «... общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой по поводу участия в общественно полезном труде на том или ином рабочем месте», т.е. «это практическая деятельность людей по производству материальных благ, общественных отношений между ними по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте».

¹² Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными// Человек и труд. – 1996.- №5.- С.9.

С.В. Андреев занятость рассматривал «...как условие включения в процесс производства». При этом сущность занятости определяется с нескольких позиций:

- с позиции производства, где труд является его условием, так как для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства;

- с позиций потребления, предусматривающих реализованную трудообеспеченность, согласно которой предоставляемые работником услуги материально вознаграждались;

- с позиции разделения труда, т.е. закрепление работника за какой-либо сферой деятельности.

Н.Гаузнер рассматривал занятость как основную жизненную потребность населения, одновременно обеспечивающую формирование главной производительной силы общества.

Обобщая отмеченные подходы можно определить занятость, во-первых, как экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях. Во-вторых, как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием людей в хозяйственной деятельности. Занятость выражает одну из сторон трудовых отношений по поводу непосредственного включения работника в процесс труда. Это в первую очередь вид деятельности для экономически активных членов общества. Именно категория занятости в большей мере характеризует проблемы функционирования экономически активного населения относительно вещественных факторов производства.

Эти положения наиболее полно отражаются в определениях занятости, принятых МБТ, и активно применяемых в большинстве промышленно развитых стран¹³. В них отдельно определяются «занятые по найму» и «занятые на собственном предприятии».

Занятые по найму:

- 1) «работающие», лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу за заработную плату или жалование деньгами или натурой;

- 2) «имеющие рабочее место, но не работающие», лица, которые уже работали на своем последнем рабочем месте, но

¹³ Современные международные рекомендации по статистике труда// Международная организации труда: Пер. с англ. – М., 1994. – С.51 -53.

временно не работают в отчетном периоде, хотя формально сохраняют за собой рабочее место.

Занятые на собственном предприятии:

1) «работающие», лица, которые в течение отчетного периода выполняли определенную работу для получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой;

2) «имеющие предприятие, но не работающие», лица, имеющие предприятия, которые временно в отчетном периоде не работали по той или иной причине.

В дальнейшем при изучении курса «Занятость населения и её регулирование» мы будем пользоваться определением, которое дается в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации». *Занятость - это деятельность граждан, удовлетворяющая личные и общественные потребности, непротиворечащая законодательству РФ и как правило приносящая им доход*¹⁴.

Практическая потребность учета населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Так, различают полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Основной смысл *продуктивной занятости* сводится к следующему - общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход; во-вторых, противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней – содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы. Политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества.

¹⁴ Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». – 3-е изд. – М.: Ось-89, 2003. – С. 3.

Свободноизбранная занятость предусматривает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно его владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью.

Приведенные выше виды занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которых создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества.

С количественной стороны занятость отражает понятие полной занятости, а с качественной - эффективной занятости. Новая концепция занятости видоизменяет и расширяет содержание целевой установки «полная занятость», связывая её с эффективной занятостью. В основе этой связи – ориентация на потребности и интересы человека, отход от производственного подхода к трудовым ресурсам.

Под полной занятостью в условиях рыночной экономики понимается создание таких материально-технических средств и социально-экономических отношений, которые производят и воспроизводят хозяйственный механизм, порождающий возможность занятости трудоспособного населения, но лишь в той мере, что соответствует или приближается к естественной норме.

Речь идет о том, что полная занятость не означает, что все трудоспособное население в трудоспособном возрасте обязательно должно быть занятым в народном хозяйстве. В каждый данный момент какое-то количество трудоспособных лиц в силу ряда обстоятельств могут и не участвовать в процессе труда, а быть занятыми в другой сфере общественной жизни, например, женщины, обеспечивающие уход за детьми и т.д.

Полная занятость - цель, к которой необходимо стремиться. Она достигается тогда, когда имеется соответствующий уровень развития производственных сил и спрос на рабочую силу совпадает с её предложением.

Эффективной может считаться занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Таким образом, эффективную занятость можно охарактеризовать с двух точек зрения:

1) с экономической – как наиболее рациональное использование человеческого ресурса;

2) с социальной – как наиболее полное соответствие интересам человека труда.

Достижение эффективной занятости предполагает реформирование занятости. По существу, речь идет о формировании новых типов занятости, которые могут стать и экономической, и социальной основой развивающейся экономики.

Соединение полной и эффективной занятости предполагает свободу выбора работников и работодателей, отмену жесткой государственной регламентации в сфере трудовых отношений, гибкость труда по формам занятости, организации трудового процесса, устранение устаревших запретов в трудовой деятельности. С другой стороны, рыночные отношения в сфере труда предполагают право работодателей самим решать вопрос о количестве и качестве используемой рабочей силы и увольнять лишних с точки зрения производства работников. Концепция занятости в этих условиях исходит из признания существования безработицы и постоянного мониторинга её уровня.

В условиях рыночной экономики под полной занятостью понимается не максимальная занятость всего трудоспособного населения, как это было принято считать в советский период, скорее это создание таких материально-технических структур и социально-экономических отношений, которые производят и воспроизводят хозяйственный механизм, порождающий возможность для занятости трудоспособного населения и, одновременно, его незанятости; но лишь в той мере, в какой она соответствует или приближается к естественной норме. Это совпадает с мнением тех авторов, которые утверждают, что занятость может быть полной, если все трудоспособные люди, желающие иметь оплачиваемую работу, в действительности её имеют, и не отрицают наличие количества трудоспособных лиц, не участвующих в процессе труда в силу ряда обстоятельств (женщины, занятые уходом за детьми, люди, меняющие работу, и т.д.)¹⁵. Полная занятость, это то, к чему стремится государство с рыночными отношениями, её границы мы определим ниже.

¹⁵ Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения: Учебное пособие. – СПб.: СПбУЭФ, 1993. - С. 11-13.

2.2. Структура занятости

Термин «структура» следует понимать как внутреннее устройство (организацию) множества элементов, объединенных в единое целое – в данном случае занятость населения; эти элементы определенным образом взаимосвязаны и характеризуются различной формой, величиной, прочностью и устойчивостью, самостоятельным значением и автономностью в рамках сферы занятости.

Структура занятости в известной степени отражает общую структуру экономики и изменяется в значительной степени под влиянием её изменений.

Важность анализа структуры занятости состоит в том, что она отражает в единстве социальные, экономические, демографические, этнические и даже экологические аспекты жизни общества. С этой точки зрения следует иметь в виду не только количественные характеристики каждого звена структуры занятости, но и его качественную определенность, особое место и отношение к воспроизводству жизни общества.

Можно выделить следующие основные звенья структуры занятости: социальную, государственно-частную, территориально-региональную, отраслевую, профессионально-квалификационную, половозрастную, национальную, семейную.

Все эти звенья структуры занятости не существуют отдельно друг от друга, они взаимопроникают и присутствуют в занятости как единое целое. Например, структура занятости по возрасту и полу содержится в профессионально-квалификационной, отраслевой, социальной и в других структурах. Вместе с этим все звенья структуры занятости в определенном отношении автономны и имеют самостоятельное значение.

Социальная структура занятости населения отражает классовую структуру общества, которая меняется вместе с переориентацией общественного устройства. Так или иначе признаются реально существующими различия между отдельными группами занятого населения по признакам социального неравенства, порождаемого дифференциацией товаропроизводителей, рыночной деятельностью на очень богатых, просто богатых, лиц среднего достатка, ниже среднего достатка, бедных и даже тех, кто оказывается за чертой бедности.

В России фактически доминирует формирование низшего класса, образ жизни и размеры доходов которого на уровне или за

чертой бедности. Те категории занятого населения, которые в рыночных странах образуют средний класс, в России оказались в составе низшего класса. Если в странах с регулируемой рыночной экономикой в составе высшего класса доминируют средние и крупные слои, то в России подавляет все олигархия, фактически тормозя формирование нормального полнокровного среднего класса.

Этими обстоятельствами в значительной степени объясняется нестабильность социальной структуры занятости в переходной экономике. Не случайно общество так озабочено проблемами формирования среднего класса и ограничением всевластия российской олигархии. Доминировать в рыночной экономике должен средний класс, который придает ей необходимую устойчивость и обеспечивает равновесие структуры занятости.

Государственную структуру занятости образует та часть населения страны, которая занята различного рода трудом в органах государственной власти, расположенных в Центре, на местах и за рубежом, а также в государственном секторе экономики.

Таким образом, сразу же можно выделить два наиболее общих и крупных звена структуры занятости по критерию собственности:

- в органах государственной власти и экономики;
- в частном секторе экономики.

Эти два звена существуют в любом обществе и во всех странах, но их соотношение, устройство и масштабы различны. С переходом России к рыночной капиталистической экономике советская *государственно-частная структура занятости* преобразуется таким образом, что стремительно уменьшается занятость в государственных структурах и резко возрастает занятость в частном секторе, особенно в коммерческих структурах, применяющих наемный труд.

Территориальная структура занятости указывает на такие важные показатели экономического развития регионов, как:

- уровень освоения богатых природными ресурсами территорий в зависимости от их обширности и доступности;
- степень использования трудового потенциала в природно-экономических условиях, характерных для отдельных территорий;
- экономическая активность региона;
- количество занятого населения, его удельный вес.

Регресс *структуры отраслевой занятости* вызывает кризисное состояние экономики, связанное с тотальным рыночным

реформированием. Самое нежелательное состоит в том, что существенно сокращается занятость в ряде отраслей, определяющих прогресс в развитии экономики страны – наукоемких, технологически прогрессивных и социально ориентированных.

Произошло абсолютное и относительное сокращение занятости в промышленности и строительстве, в науке и научном обслуживании. Вместе с тем возросла занятость в таких отраслях, как торговля и общественное питание, сбыт и заготовки, кредитование, финансы и страхование.

Также отмечают глубокие изменения структуры занятости в промышленности в пользу добывающих отраслей, сокращение занятости в обрабатывающих отраслях, прежде всего в легкой промышленности, машиностроении, что свидетельствует о сырьевой переориентации российской экономики.

Масштабы структуры занятости определяются количеством и структурой рабочих мест, которые, в свою очередь, детерминируются рыночной конъюнктурой, потребностями капитала в самовозрастании.

Кадровый потенциал занятого в экономике России населения обладает достаточно высокими профессионально-квалификационными характеристиками с устойчивой тенденцией повышения их уровня. Синтетическим показателем профессионально-квалификационной структуры занятости служит распределение численности занятого в экономике страны населения по уровню общего, среднего и высшего специального образования.

При переходе к рыночным отношениям именно образованные оказались в самых сложных условиях занятости - коммерческие структуры искали специалистов далеко не самого высокого ранга. Будучи невостребованными, лица со средним и высшим образованием соглашались на любые предложенные варианты занятости на государственных предприятиях, в кооперативах и в коммерческих структурах, именно они чаще всего незаняты по специальности, переучиваясь ради постоянной работы и заработка.

Половозрастная структура занятости. Связана с демографическими характеристиками: рождаемость, смертность, средняя продолжительность жизни, трудоспособный возраст. Большинство занятого населения имеет возраст 30-49 лет, но доля женщин в возрасте 30-55 лет среди всех занятых выше, чем у мужчин. И среди экономически активного населения доля женщин

тоже выше. Но наблюдается убыль возрастной группы 15-19 лет, т.е. фактическое уменьшение вступающих в трудоспособный возраст лиц. Известно также, что наибольшие сложности в трудоустройстве встречают на своем пути лица в возрасте 18-24 лет. Это касается и мужчин, и женщин.

В *отраслевом разрезе занятость* мужчин больше, чем занятость женщин: в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, на транспорте и в связи. Женщины заняты в большей мере, чем мужчины, в торговле, общественном питании, материально-техническом снабжении, сбыте, в системе здравоохранения и социальном обеспечении.

Органами статистики учитывается распределение *занятого населения по семейному признаку*. Характеристика семейной структуры занятости следующая:

- структура семейного положения занятого населения является синтетическим показателем состояния экономики страны;
- среднедушевой доход определяет жизненный уровень семьи, от которого непосредственно зависят уровень рождаемости и смертности, соответственно динамика численности населения, его трудоспособной и экономически активной части;
- основным направлением реформирования экономики должен стать рост благополучия и улучшение экономического положения семей занятого населения.

2.3. Особенности перехода к рыночной экономике: сравнительный анализ занятости в советский и постсоветский периоды.

Одно из фундаментальных общественных отношений - право на труд – в планово-распределительной системе трактовалось как обязанность гражданина заниматься общественно полезным трудом. В противовес этому в рыночном хозяйстве основополагающим является добровольность труда, право граждан самостоятельно выбирать между занятостью и незанятостью без какого-либо принуждения.

По-разному, в двух системах реализуется и роль государства в обеспечении занятости¹⁶. Если в первом случае в ответ на обязательный характер труда государство декларирует гарантированное предоставление работы гражданам, то во втором, в силу иного распределения прав и ответственности между гражданином и обществом, подобных гарантированных обязательств в отношении каждого гражданина нет. Если плановая система основывается на государственной собственности, предполагает регулирование заработной платы централизованно через единую тарифную сетку, то в рыночном хозяйстве действуют более сложные механизмы, предполагающие установление заработных плат через рынок труда, развитую систему коллективных переговоров, законодательное определение минимального размера заработной платы, ограничение роста зарплаты для сдерживания инфляций и т.д.

Плановая система использовала и свои имманентные инструменты влияния на спрос и предложение рабочей силы, регулирование найма и увольнение работников. Среди них нормативно установленные лимиты численности, нормативы образования, заработная плата, соотношение между приростом заработной платы и производительностью труда, институт прописки, плановое распределение выпускников учебных заведений, сельскохозяйственное переселение и т.д. Подобные инструменты не характерны для рыночного хозяйства.

Тем не менее, несмотря на качественные различия, жесткие противопоставления не всегда оказываются справедливыми. Конституционная обязанность гражданина работать, например, сочеталась со свободой выбора профессии. Работник имел право (при определенных ограничениях, связанных, например, с местом прописки) свободно обращаться к работодателю в поисках вакансии. В свою очередь, и работодатель имел относительную свободу выбора требуемого ему работника (в пределах, например, штатного расписания). Работник обладал правом увольнения по собственному желанию, что в большей степени свойственно природе рыночного хозяйства. Свобода перемещения работника с одного предприятия на другое также, как правило, не ограничивалась. Эти и многие

¹⁶ Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения: Учебное пособие. – СПб:Изд-во СПбУЭФ, 1993. – 164 с.

другие факты говорят о присутствии в планово-распределительной системе, характерной для Советского Союза, элементов рыночных трудовых отношений.

Пожалуй, главное отличие двух систем, возводимое ранее в ранг политического преимущества планового хозяйства, состояло в отсутствии открытой безработицы. Поскольку считалось, что полная занятость достигнута, отсутствовала и политика по отношению к безработице. Ключевой задачей государства становилось поддержание полной занятости и её рационализация. Принимая во внимание, что хронической проблемой советской экономики являлась не безработица, а дефицит кадров, основная экономическая цель политики занятости высшим руководством трактовалась как обеспечение народного хозяйства рабочей силой. Тем не менее, в 70-80-е годы наметился отход от «чистой» плановой системы. Косвенно были признаны проблемы, связанные не с дефицитом рабочих кадров, а с возможным дефицитом рабочих мест. Возможное появление безработицы побудило принять такие решения, как «Временное положение о порядке трудоустройства и переподготовки работников, высвобождаемых из объединений, предприятий и организаций», а также «Об обеспечении эффективной занятости населения, совершенствовании системы трудоустройства и усилении социальных гарантий для трудящихся». Но эти перемены проходили в духе плановой экономики.

Реформа 90-х годов поставила вопрос о переходе к рыночной экономике в сфере труда и занятости. В целом это привело к тяжелым последствиям в экономике.

С одной стороны, многие работники оставались «привязанными» к предприятиям различными неденежными рычагами (жильё, детские сады и пр.), сохранившимся институтом прописки, отсутствием рынка жилья и т.д. Потеря работы или её смена могли означать одновременную утрату существенных социальных благ. С другой стороны, перераспределение экономической ответственности между гражданином и государством обратной стороной имело снятие обязательств государства по гарантированному трудоустройству граждан. Последнее стало возможным в силу выравнивания баланса между правами и обязательствами работодателя и работника. В отличие от прежней централизованной системы государство утратило право диктовать расширяющемуся кругу приватизированных предприятий условий найма работников, нуждающихся в трудоустройстве, через

механизмы внеэкономического принуждения. Сокращающийся государственный сектор экономики, на который государство могло оказывать прямое влияние, имел свои ограничения и по объему не мог аккумулировать всех теряющих работу. Однако, если законодательные закрепление новых отношений требовало минимального времени, то формирование новых институтов и инструментов поддержания занятости, компенсирующих в известной мере старые, не могло произойти столь же быстро. В результате таких трансформаций возникли диспропорции на рынке труда.

Среди них следует отметить:

1. сокращение численности экономически активного населения. Одной из главных причин является бесперспективность поисков работы в периферийных районах и связанный с этим уход части трудоспособного населения в домохозяйства. Особенно это относится к женскому контингенту рабочей силы. Вместе с тем это сокращение частично компенсировалось выходом на рынок труда новых контингентов, таких как выпускники школ и лица, работавшие ранее;

2. сокращение численности занятых в материальном производстве;

3. снижение уровня высокотехнологичных видов труда в материальном производстве, а также в ряде непроектируемых отраслей, ввиду его невостребованности и недостаточной государственной поддержки;

4. «вымывание» среднего научно-технического и технического персонала предприятий ввиду, с одной стороны, слишком низких зарплаток этого контингента рабочей силы в ведущих отраслях народного хозяйства, с другой, его большой профессиональной гибкости, позволяющей ему легче найти работу в других хозяйственных структурах;

5. усиление фрикционных факторов в росте безработицы. Выход на рынок труда высококвалифицированных работников оборонных предприятий, отраслей машиностроения и их длительное пребывание в качестве безработных резко снижают их профессиональные характеристики, делают часть из них непригодными для работы по профильным специальностям. Этому же способствуют и такие негативные явления, как падение престижности ряда профессий в сфере материального производства и «охлаждение» молодежи к проблемам профессионального роста;

снижение уровня профессиональной подготовки. В то же время рынок труда нередко предъявляет пониженные квалификационные требования к работникам, занятым в негосударственных формах хозяйства ввиду их, как правило, более низкой технической оснащенности, сиюминутности производственной политики, отсутствия средств для модернизации производства. В результате нарастает невостребованность этих лиц на рынке труда;

6. нарушение возрастных соотношений работников в крупной промышленности и других ключевых отраслях экономики за счет сокращения притока молодежи;

7. сокращение уровня безработицы выше социальнодопустимого предела;

8. изменение отраслевой структуры занятости за счет перемещения занятости из производственной сферы в сферу услуг;

9. возникновение такого явления как неполная занятость.

Действие перечисленных и других факторов, создающих напряжение на рынке труда, отрицательно сказываются на социальной стабильности. Особенно остро отражаются на состоянии общества последствия безработицы.

3. ПРИЧИНЫ И ФОРМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ

3.1. Теоретико-методологические основы исследования безработицы

Безработица как экономическая категория является отражением сложности процесса согласования предложения рабочей силы со спросом на неё. Этот процесс, если его рассматривать в масштабе страны, напрямую зависит от того, насколько обширна территория и как различаются в ней природно-климатические условия, какова структура экономики и какое место занимает в этой структуре промышленность, какими отраслями и типами предприятий (по численности персонала) она преимущественно представлена. Среди других факторов в той или иной степени всегда фигурируют национальные традиции, но главную роль играет политическое устройство общества. Именно от него зависит, в какой степени при согласовании предложения и спроса учитывается специфика наемного труда. Особенно важна и стадия экономического развития. Одно дело, когда народное хозяйство функционирует в рамках установившейся экономической системы и совсем другое, когда осуществляется переход к принципиально иной системе.

Таким образом, *безработица – это объективно существующий спутник наемного труда независимо, от того признается экономика рыночной или нет, соответственно, производятся либо нет официальная оценка численности и регистрация безработных. Это сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоспособного населения, незанятая в производстве товаров и услуг, не может реализовывать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств к жизни*¹⁷.

Безработица, по определению, принятому МОТ, трактуется как потеря заработка по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу.

¹⁷ См.: Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий / Под. ред. Ю.В.Колесникова. – М., 1996. – С.21.

Чтобы определить количество безработных, приходится классифицировать всё население страны по степени его трудовой активности (см. §1.2., Схема 1).

1. Экономически неактивное население составляют лица, которые не входят в состав рабочей силы.

2. Экономически активное население - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных. Критерии занятости граждан зафиксированы в статье 2 главы 1 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁸ (см. §2.1).

Международное стандартное определение обозначает безработных как лиц старше возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в течение отчетного периода:

- были «без работы», т.е. не работали за плату по найму или на собственном предприятии;

- были «сейчас готовы приступить к работе», т.е. начать работать по найму или на собственном предприятии в течение отчетного периода;

- «искали работу», т.е. предпринимали конкретные шаги найти оплачиваемую работу по найму или на собственном предприятии.

Выделение этих положений не случайно и обосновывается следующим образом. Основой для признания лица безработным служит критерий «без работы», т.к. он проводит различия между занятостью и незанятостью. Цель критерия состоит в том, чтобы сделать взаимоисключающими занятость и безработицу, причем предпочтение отдается первой. Индивид считается безработным только если признано, что он незанят. Другие два критерия «сейчас готов приступить к работе» и «искали работу» позволяют отличить незанятое население от тех, кто экономически неактивен.

Критерий готовности применительно к международному определению «безработицы» означает, что при наличии рабочего места человек должен быть способен и готов начать работу. Цель - исключить лиц, ищущих работу, которую они готовы начать позже

¹⁸ См.: Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». – 3-е изд. – М.: Ось-89, 2003. – С. 3-4.

(студенты) и которые не могут приступить к работе по разным причинам (семейным обстоятельствам, болезни).

Критерий поиска работы базируется на отрицании недостаточности заявления о поиске работы и необходимости активных действий для трудоустройства. Для того чтобы подтвердить это, следует показать один активный шаг¹⁹: регистрация в государственном или частном центре занятости (только если при этом преследуется цель получить предложение о рабочем месте); обращение к работодателям; дежурство на стройплощадках, фермах, у заводских ворот, на рынках или других местах сбора; дача объявлений в газетах или реакция на них; обращение за содействием к друзьям или родственникам; поиск земли, здания, машин или оборудования для создания собственного предприятия; изыскание финансовых ресурсов; обращение за разрешениями и лицензиями.

Заметим, что при определении названных выше трех критериев международные стандарты не учитывают какие-либо административные или юридические нормы и требования, т.к. эти критерии касаются исключительно действий индивидов в течение отчетного периода.

Совокупность этих критериев и обуславливает показатель безработицы единственно признанным международными организациями, который определяется путем социологического обследования домашних хозяйств по специально разработанной и принятой методике соответствующей резолюцией Международной конференцией статистиков труда. В Российской Федерации этот показатель принято называть «общая безработица».

В нашем государстве порядок получения статуса безработного имеет иной характер, чем в международных документах. В соответствии со статьей 3 главы 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» статус безработного присваивается трудоспособным гражданам, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

¹⁹ Обследование экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость: методологическое руководство МБТ: Пер. с англ. В 2 кн. Кн. 2. –М.: АО Финстатинформ, 1994.- С.149.

Таким образом, к трем критериям, выделяемым международными стандартами, был подключен четвертый «зарегистрирован в органах службы занятости», который является определяющим, и в соответствии с ним оказываются те или иные виды социальной поддержки безработных, а также используется ещё один показатель безработицы как уровень регистрируемой безработицы. *Регистрируемая безработица определяется - отношение количества безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к численности экономически активного населения.*

Введение этой упрощенной методики учета количества безработных стало объектом дискуссий среди исследователей и практиков социального управления. Ясно одно, что имеются отрицательные результаты этого внедрения. Во-первых, явно занижены показатели безработицы, которые, конечно, и устраивают руководство Федеральной службы занятости населения, но не отображают реальной ситуации. Во-вторых, введение данного показателя создало сложности в выработке и принятия эффективных мер по регулированию ситуации на рынке труда. В-третьих, использование этого показателя не позволяло сравнивать положение на рынке труда страны, переживающей состояние преобразований в экономической системе, с другими странами, уже прошедшими этот путь.

Поэтому показатель общей безработицы, который в настоящее время применяется только как справочный, второстепенный, является, безусловно, важным и необходимым для оценки состояния, подготовки и принятия управленческих решений. Государство должно стремиться к снижению уровня общей безработицы до границ социально-приемлемой нормы.

3.2. Формы и виды безработицы

Согласно учению К.Маркса глубинная причина безработицы заключается в изменении строения капитала: доля затрат на его вещественные факторы растет, а доля затрат на рабочую силу снижается.

К.Маркс различал три формы безработицы: текущую, скрытую и застойную. К текущей он относил периодическое отталкивание и перетягивание рабочей силы, к скрытой – аграрное

перенаселение. Застойная – это длительная безработица, чередующаяся время от времени со случайной работой и крайне низкими заработками, что почти полностью приводит к утере трудовой мотивации, люмпенизации и криминализации трудоспособного населения.

Длительная безработица в тех или иных масштабах присуща всем странам рыночной экономики, с этим столкнулась и Россия. Опасность застойной безработицы заключается в том, что не только сами трудоспособные люди становятся люмпенами, опускаются на «социальное дно», но и их дети обречены на такую участь.

Применительно к современным российским условиям многие авторы близки в своих взглядах на классификацию безработицы²⁰.

В обобщенном виде её можно представить так.

1. Вынужденная обуславливается происходящими изменениями в социально-хозяйственной жизни общества, приводящими как минимум к сокращению рабочих мест. Этот тип безработицы показывает реакцию рынка труда на конъюнктуру экономических процессов, и главным мотивом здесь выступает внешнее по отношению к индивиду воздействие. Проявляется в трех формах: циклическая, структурная, технологическая.

Циклическая безработица вызывается общим снижением уровня экономической конъюнктуры. Масштабы и продолжительность данной безработицы достигают пика при спаде экономики и минимума при подъеме экономики.

Структурная – проявляет себя в результате высвобождения рабочей силы, вызванного структурными изменениями в национальной экономике. Структурная реконструктивизация сопровождается перемещением производства и занятости из одних отраслей в другие, отсюда неизбежные сокращения численности рабочей силы в одних отраслях и наращивание в других. Масштаб безработицы – отрасль.

Технологическая безработица вызвана изменениями структуры производства в масштабе одного предприятия (фирмы). Инновации, технологические изменения приводят к перераспределению или сокращению рабочей силы на данном предприятии.

²⁰ См., например: Боровик В.С. и др. Занятость населения: учебное пособие. – Ростов-на-Дону, 2001; Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и её регулирование: учебное пособие. – М., 2001.

2. *Естественная безработица* - характеризуется более высоким удельным весом личностного момента в её возникновении. Мотивация индивида и трудовой занятости определяется рациональным видом, выгодой от той или иной формы занятости. Естественная безработица – наиболее экономически ориентированный блок социального поведения индивидов, проявляется в трех формах: фрикционная, институциональная, добровольная.

Фрикционная безработица связана с периодом, необходимым для поисков новой работы по причине получения образования, перемены места жительства, а также миграции рабочей силы в поисках более доходных и комфортных рабочих мест. Главная её особенность – самостоятельность в поиске, а время поиска работы и оформление на неё – это и есть время фрикционной безработицы.

Институциональная безработица проявляется в тех случаях, когда рынок труда испытывает воздействие его инфраструктуры, включая службы занятости населения (социальные выплаты), а также когда законодательство предписывает процедуры увольнения и найма на работу, предусматривает меры социальной поддержки безработных и многое другое. Уровень оказываемой помощи влияет на поведение безработных, то есть, получая услуги и материальную поддержку, они адаптируются к состоянию бездеятельности и неактивного поиска работы. Институциональную безработицу определяют соотношение выгод от статуса безработного и потерь от отсутствия работы, приносящей доход.

Добровольная безработица – это самостоятельный вид незанятости. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или иным причинам не хотят работать, таким безработным выгоднее не работать.

3. Маргинальная безработица включает три формы незанятости: застойная, сезонная и неполная занятость.

Застойная безработица охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности. Социальное воздействие на данную группу должно заключаться в комплексе реабилитационных мер, проводимых другими структурами.

Сезонная безработица связана с сезонным характером наемного труда, чаще в сельскохозяйственном производстве, строительстве и других областях. Схожа с циклической безработицей, но в отличие от неё сезонную незанятость можно прогнозировать, т.к. она зависит от географической среды проживания населения и его социальных и культурных последствий.

Неполная занятость – концентрация излишней рабочей силы на производстве, которое не производит материальные блага и не учитывается статистикой.

Таким образом, на формирование вынужденной безработицы главное влияние оказывает экономический фактор, естественной – личностный, маргинальной – социокультурный.

При анализе ситуации на рынке труда следует учитывать и группировать безработицу на молодёжную, женскую, по общему и профессиональному образованию, на рабочих и специалистов и т.д. Поэтому составляющими социальной структуры безработных являются принадлежность к той или иной социально-демографической, профессиональной группе, классу, по уровню образования, по национальности и одному из важнейших показателей - уровню дохода.

Безработица различается по продолжительности – временная (до 4-х месяцев), устойчивая (от 4 до 12 месяцев), хроническая или застойная (свыше года). Особая опасность для индивида представляет застойная или хроническая незанятость, которая ведет к потере квалификации работника, снижению его уровня жизни и адаптационных возможностей.

3.3. Особенности безработицы в России

Одним из последствий переходного периода экономики России 1990-2010 годов стала безработица. Отсутствие её масштабного роста в первые годы реформ породило мнение об уникальности российского переходного этапа в том смысле, что удачно избранная макроэкономическая стратегия позволила избежать серьёзных проблем на рынке труда. Однако данная «удача» сопровождается гипертрофированным проявлением промежуточных форм статуса работников, не являющиеся полностью безработными, но и не работающими. «Безработица на рабочем месте», в том числе связанная и с сохранением избыточной,

экономически не оправданной занятости, парадоксально сочетается с дефицитом кадров. Фрикционная безработица, вызванная периодической сменой рабочих мест, наталкивается на негибкость системы занятости, неразвитость рынка труда, недостатки в работе таких рыночных институтов, как служба занятости (информирование о вакансиях). Структурная безработица, обычно обусловленная спадом в одних отраслях и ростом в новых, как правило, устраняется через систему переобучения работников. Однако в российских переходных условиях создание новых рабочих мест явно компенсирует их недостаток, а новые рабочие места нередко требуют не повышения квалификации, а профессиональных навыков более низкого уровня, чем на предыдущей работе. В качестве ответной реакции на циклическую безработицу (или безработицу недостаточного спроса) обычно используют меры по восстановлению совокупного спроса (или сдерживания её падения), поощрения создания рабочих мест, поощрения частичной занятости. Но в российских условиях переходного периода циклическая безработица приобретает форму системной безработицы, вызванной непрерывным и длительным экономическим спадом, отраслевыми диспропорциями и другими причинами, которые ставят под сомнения традиционные средства противодействия ей.

Специфическим российским явлением стала новая форма безработицы – работа без зарплаты. В послереформенные годы в отечественной статистике стали публиковаться абсолютные данные о новом специфическом российском показателе – «среднемесячной начисленной заработной плате» вместо показателя «реально выплаченная зарплата».

Безработица в России начала 90-х годов XX века имела ряд присущих только ей особенностей:

Во-первых, это региональная дифференциация. Анализ безработицы опирающийся только на среднероссийские показатели, неизбежно сглаживает остроту проблемы, скрывая почти десятикратный разрыв показателей безработицы как по регионам, так и «внутри» самих регионов (уровень безработицы варьирует от 3,8% в Москве до 32% в Республике Ингушетия). При этом отчетливо прослеживается тенденция к усилению региональной дифференциации безработицы. Если в 1993 году уровень безработицы 60 регионов не превышает 7%, то в ноябре 2000 г. – 85 регионов превышали этот барьер. К концу 1998 г. в 23 регионах уровень безработицы превысил 13%, из них в 14 регионах - около

23%. Таким образом, в ряде российских регионов безработица превышала среднеевропейский уровень более чем в 2 раза.

Во-вторых, очаговая безработица. Региональная дифференциация безработицы усиливается внутрирегиональной неоднородностью рынка труда. Дифференциация безработицы внутри региона достигает нередко десяти и более раз. Безработица достаточно жестко локализуется на определенных территориях и оказывается практически неустранимой без вмешательства извне. При этом в силу искажения реальной ситуации при ориентации на показатель регистрируемой безработицы многие критические зоны безработицы не попадают в фокус внимания государства и государственной политики смягчения безработицы. Можно выделить основные факторы, способствующие формированию очаговой безработицы: моноотраслевая специализация многих городов и районов; низкая территориальная мобильность населения, сдерживаемая высокими транспортными расходами и ценами на жильё; различия в подходе региональных властей к проведению экономических преобразований; направленность государственной финансовой помощи на меры смягчения напряженности в ущерб программам стимулирования миграции.

В-третьих, увеличение продолжительности безработицы. Опыт практически всех стран, столкнувшихся с феноменом длительной безработицы, свидетельствует о том, что быстро нарастающая в период спада численность длительно безработных очень медленно сокращается по мере улучшения экономической конъюнктуры. Значительная часть её может лечь постоянным балластом на систему социального обеспечения. Поэтому для многих стран при разработке стратегии сокращения бедности уменьшение числа длительно безработных является таким же приоритетом, как и снижение общей численности безработных. По данным органов статистики, среднее время поиска работы (незавершенной безработицы) за период в 1994 по ноябрь 2000 года увеличилось с 6,7 месяца до 9,1 месяца. При этом группа безработных, ищущих работу более года, стремительно возросла. В настоящее время длительно безработные превратились в преобладающую группу среди безработных.

В-четвертых, рост неполной занятости. Сокращение реальной заработной платы, несовершенство системы налогообложения фонда оплаты труда, кризис системы социальной поддержки безработных, невозможность и нежелание работодателей

выполнять свои обязательства перед увольняемыми работниками способствовали развитию этого явления в сфере занятости. В России присутствовали следующие категории занятых неполное рабочее время: находящиеся в вынужденных отпусках и вынужденно работающие по сокращенному графику; работающие, но не получающие зарплату; занятые не в полную силу из-за временно или относительно постоянного отсутствия работы; не имеющие работы, ищущие её и готовые приступить к работе, но имевшие случайные заработки в течение контрольной недели; не имеющие работы, желающие работать и готовые приступить к работе, но не ищущие работу активно («обескураженные трудящиеся»).

Неполная занятость имеет два выхода на проблему бедности:

1. Она обуславливает низкую оплату труда в связи с недозанятостью или отсутствием таковой в случае административного отпуска без сохранения содержания.

2. Это потенциал безработицы.

В-пятых, высокий уровень безработицы среди молодежи. Адаптация к рынку труда безработной молодежи имеет особую стратегическую важность, т.к. здесь сосредоточена основная доля впервые вступающих на рынок труда. Долгосрочные последствия этого процесса могут быть наиболее пагубны для сохранения и развития трудового потенциала страны.

В-шестых, гендерный аспект безработицы. Ряд обстоятельств указывает на ослабление позиций женщин на российском рынке труда: увеличивается число регионов, в которых уровень женской безработицы превышает мужской; увеличивается средняя продолжительность женской безработицы; женщины в большей степени, чем мужчины обеспокоены угрозой потерять свое рабочее место и пессимистично оценивают возможность своего нового трудоустройства. Во многом это является ключевым фактором, сдерживающим трудовую мобильность женщин.

И основной особенностью занятости населения в условиях переходной экономики является общая и регистрируемая безработица, а именно несовпадение этих показателей. В отличие от России большинство стран в качестве индикатора масштаба и, в особенности, тенденций развития безработицы использует показатель общей безработицы, получаемый на основе выборочных обследований рабочей силы. В данном случае безработными считаются неработающие граждане трудоспособного возраста,

ищущие работу. На 01.09.2009г. уровень регистрируемой безработицы в России составил 2,11%, а общей – 8%.

3.4. Социально-экономические последствия безработицы

Безработица, являясь составляющей рыночной экономики, определяет и ряд экономических и индивидуально-психологических последствий, как для индивида, так и для общества в целом.

Безработица как экономическое явление тесно связана с различными элементами рынка. Наибольшее значение в экономической литературе придается взаимосвязям: безработица – инфляция.

Увеличивающиеся темпы инфляции приводят к росту уровня безработицы, и наоборот. Попытки решить проблемы занятости инфляционными методами могут дать лишь кратковременный положительный эффект, а впоследствии привести к росту инфляции и безработицы в разрушительных для общества масштабах. Антиинфляционные меры являются первоочередными в стабилизации экономики.

Динамика безработицы взаимосвязана с тенденцией изменения факторных цен труда и капитала. Степень незанятости трудоспособного населения непосредственно связана с динамикой совокупности факторной производительности, с эластичностью замещения трудовых ресурсов капитальными и нормой банковского процента как одного из главных управляющих моментов рыночной экономики. Если соотношение факторных цен складывается в пользу цены труда, то это приводит к выбору трудосберегающих технологий, снижению рентабельности производства и сокращению занятости.

Главным экономическим последствием безработицы является невыпущенная продукция. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров и услуг теряется безвозвратно. Чем выше уровень безработицы, тем больше отставание в выпуске ВВП. Основным последствием неполной занятости является падение производства и неадекватное сокращение численности занятых.

В положении безработного есть множество негативных сторон: касающихся профессионально-трудовой деятельности –

отсутствие работы; экономического состояния – отсутствие денег; социального статуса – изменение общественного положения, неопределённость, нестабильность собственного положения в жизни; физического состояния – ухудшение здоровья, самочувствия; психологического состояния – отсутствие уверенности в себе, ощущение собственной неполноценности, неудовлетворенность самим собой.

С точки зрения безработного, ситуация незанятости может иметь и положительные характеристики. В исследовании А.А. Гордиенко, Г.С. Пошевнева, Ю.М. Плюснина респонденты указали более десятка различных положительных качеств: большое количество свободного времени, пособие по безработице; возможность больше уделять внимание семье и детям; возможность оценить свои силы и способности, взглянуть на себя по-новому; возможность отдохнуть; чувство свободы и новых возможностей, перспектив, которые открываются перед человеком; социальная поддержка и защищенность со стороны государства; возможность учиться и переквалифицироваться; повышение самостоятельности и ответственности. Более чем каждый второй находит в безработице положительные стороны, следовательно, в своей деятельности приспосабливается к вынужденному для себя состоянию.

Социально-экономические и психологические последствия безработицы могут варьировать в зависимости от региональных особенностей рынка труда, влияя при этом на устойчивость развития региона.

4. ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА В РЕСПУБЛИКЕ БУРЯТИЯ

4.1. Регион: определение понятия

В целях выявления особенностей регионального рынка труда необходимо обратиться к определению понятия «регион».

Развитию региональной теории были посвящены работы С.И.Кирка (1979), В.В. Кистанова (1981), А.С. Маршаловой, А.С. Новоселова (1978), В.П. Чичканова (1986)²¹ и др.

Первоначально *понятие регион определялось как территория с примерно одинаковыми природными условиями и характерной направленностью развития производственных сил на основе сочетания комплекса природных ресурсов, производительной и социальной инфраструктуры*. Позднее под этим термином подразумевалась *сложившаяся территориальная общность с определенными природно-географическими, социально-демографическими условиями и органами государственной власти*. Ещё позднее в определениях понятия появляется социальная детерминанта регионального развития на основе учета территориальных социальных интересов.

В публикациях некоторых исследователей убедительно обосновывается положение, которое выделяет территорию Республики Бурятия в самостоятельный проблемный регион Российской Федерации²².

Основываясь на такой трактовке понятия регион, рынок труда можно определить как социально-экономическую систему взаимодействия (информационного, экономического, социального) субъектов, заявляющих спрос на рабочую силу, и субъектов, являющихся собственниками рабочей силы и имеющих желание её продать, имеющих определенную структуру, выполняющие

²¹ см.: Некрасов Н.Н. Региональная экономика. Теория и проблемы. – М., 1978 – С.29.; Кирка С.И. Региональные проблемы процесса создания материально-технической базы в СССР. – Казань, 1979. –С.45.; Кистанов В.В. Территориальная организация производства. – М., 1981. –С.5-29.; Чичканов В.П. Принципы и методы долгосрочного планирования экономики региона. – М. 1986.; Маршалова А.С., Новоселов А.С. Основы теории регионального воспроизводства. – М.: Экономика, 1998. – С. 14.

²² Думова И.И. Социально-экономические основы управления природопользованием в регионе. – Новосибирск, 1996. – С. 91-104.

функции по поводу достижения поставленной цели. Причем функционирование такой системы протекает в границах территориально-экономической единицы с особым режимом природопользования.

4.2. Особенности рынка труда в Республике Бурятия и их влияние на устойчивость развития региона

Одной из важнейших целей рынка труда является достижение эффективной занятости. От того, насколько эффективны организация и функционирование этой системы, зависит достижение данной цели, а по её достижению – устойчивое развитие региона.

Среди функций рынка труда наиболее значимыми для достижения устойчивости развития являются следующие:

- организация взаимодействия субъектов рынка труда – работодателей и наемных работников;
- поддержание конкуренции на уровне, достаточном для эффективного распределения рабочей силы;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

Как уже указывалось выше, рынок труда – особый тип рынка, поведение которого в значительной степени социально детерминировано, что отражается в особенностях такого типа рынка (табл.1).

Одной из особенностей является то, что права собственности на товар-труд неотделимы от его владельца, а труд как таковой представляет собой процесс расходования его рабочей силы, причем в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения. Другая особенность – высокая продолжительность сроков действия контрактов между продавцами и покупателями. Это обусловлено необходимостью обеспечения социальной защиты наемных работников.

Таблица 1

Некоторые особенности рынка труда

Особенности	Влияние на возможность устойчивого развития
Права собственности на товар-труд неотделимы от его владельца	Социальная стабильность прямо зависит от возможностей собственника рабочей силы продавать её
Высокая продолжительность сроков действия контрактов между продавцами и покупателями	Влияет гибкость рынка труда (необходимо государственного вмешательства)
Наличие значительного числа неденежных факторов, влияющих на решение о заключении сделки	Стабильность трудовых отношений, как условие устойчивого развития, зависит о наличия правовых актов, их регулирующих и гарантирующих
Наличие значительного числа факторов институционального характера	Необходимость в посреднике, в том числе, в большой степени, в лице государства
Высокий уровень индивидуализации сделок	На фоне недостаточно высокого уровня правосознания участников сделок возможно нарушение их прав, что крайне нежелательно при осуществлении устойчивого развития
Спрос на данном типе рынка является производным и зависит от спроса на другие товары	Поскольку спрос между указанными двумя товарами является несовпадающим по времени, то необходим механизм, прогнозирующий изменения конъюнктуры рынка труда
Для рынка труда характерно функционирование в условиях наличия неполной информации	Это снижает гибкость рынка труда и требует участия посредников

Ещё одной особенностью является наличие значительного числа неденежных факторов, влияющих на решение о заключении сделки: безопасность работы, условия труда и режим, возможности обучения и профессионального роста, отношения с коллегами и начальством, гарантии занятости. Часто эти факторы могут оказаться для человека важнее собственно заработной платы, поскольку работа фактически определяет его социальный статус. Кроме того, принимая решение о работе, человек учитывает временные издержки производства тех или иных товаров и услуг в собственном домохозяйстве, ведь многие блага можно купить не только за деньги, но и произвести самим, и, следовательно, можно сократить часы работы по найму²³.

Также к числу особенностей такого вида рынка можно отнести наличие значительного числа факторов институционального характера. Среди таких факторов можно выделить различные институты – учреждения и службы регулирования занятости, систему трудового законодательства, государственные программы в области занятости и труда, макроэкономические рычаги регулирования занятости. Основная задача таких институтов – минимализация трансакционных издержек, то есть снижение уровня затрат временных, материальных, финансовых ресурсов, затрачиваемых работниками и работодателями в целях эффективного заполнения имеющихся вакансий. Ещё одной немаловажной особенностью является высокий уровень индивидуализации сделок. Причина этого кроется в человеке – носителе товара особого рода – труде. В силу определенной уникальности каждого человека – наемного работника и большого числа качественно разнообразных рабочих мест существует множество подходов к заключению контрактов между работодателями и лицами, претендующими на данные рабочие места. Ещё одной значимой особенностью рынка труда является то, что спрос на данном типе рынка также имеет свои особенности. В силу того, что труд, в отличие от обычных товаров, покупается не для удовлетворения потребностей конечного потребителя, а для того, чтобы произвести какую-то конкретную продукцию, считается, что спрос на труд производный, и в этом его отличие от спроса на

²³ Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.:ИЧП «Издательство Магистр», 1998. – С.6.

рынке потребительских товаров. Для рынка труда характерно функционирование в условиях наличия неполной информации. Это также является одной из особенностей рынка труда. Хотя и действуют государственные службы занятости и частные агентства по найму со своими базами данных, есть специальные печатные издания, теле – и радиoproграммы, тем не менее информация остается несовершенной. Процесс поиска работников для нанимателя или подходящей вакансии для работника всегда требует затрат как времени, так и денег, и отражается на результатах функционирования рынка труда в целом.

Под рабочей силой принято понимать способность человека к труду, то есть совокупность его физических и интеллектуальных данных, которые могут быть применены на производстве. Практически рабочая сила характеризуется, как правило, показателями здоровья, образования и профессионализма²⁴.

Считая рабочую силу товаром, государство должно обеспечивать необходимые условия для её справедливой купли-продажи на рынке труда, для чего в законодательном порядке устанавливать определенные правила. В частности, определять минимальные размеры почасовой заработной платы в бюджетном и небюджетном секторах экономики, пенсий, пособий и прочих денежных выплат наиболее уязвимым слоям населения; устанавливать размер минимальной оплаты труда, обязательный на всей территории страны, для всех предприятий, организаций и учреждений независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности; регламентировать порядок и механизм социального партнерства работодателей и наемных работников через их представителей, выполнять посреднические функции в качестве третьей стороны. Также государство может регулировать ситуацию на рынке труда, влияя на макроэкономическую ситуацию, например, посредством изменения промышленной политики.

В рамках данной работы, в силу её ограниченного объема, невозможно рассмотреть все аспекты государственного воздействия на рынок труда. В следующей главе внимание уделено основным, системообразующим направлением государственного регулирования рынка труда, надлежащее воплощение в жизнь которых позволит

²⁴ Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА·М, 1999. – С.52.

оптимизировать функционирование региональной системы рынка труда.

В качестве мер, существенно влияющих на качественные параметры рабочей силы, нами признаны повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, создание условий для установления социально приемлемой цены рабочей силы. Меры, оптимизирующие в количественном и качественном аспектах спрос и предложение рабочей силы, реализуются в виде технологий регулирования занятости населения.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

5.1. Основы технологизации регулирования рынка труда и занятости населения

Разработка и применение социальных технологий регулирования занятости населения являются важными направлениями воздействия на рынок труда в целях его оптимизации. В общем виде социальная технология – это определенный способ достижения экономических целей. Сущность этого способа состоит в пооперационном осуществлении деятельности. Операции разрабатываются заранее, сознательно и планомерно, причем разработка проводится на основе и с использованием научных методов. При разработке учитывается область, в которой осуществляется деятельность. Социальная технология выступает в двух формах: проект, содержащий процедуры и операции, и сама деятельность, построенная в соответствии с этим проектом.

При этом социальные технологии можно рассматривать как особый вид социальной деятельности по трансляции и воспроизводству объективных отношений между людьми, их опыта, навыков, культуры, этнических норм. Они представляют собой стройную систему действий, поддающуюся тиражированию и многократному повторяющемуся применению²⁵.

Социальные технологии можно сгруппировать в соответствии со следующей трехуровневой системой классификации. По географическому признаку: глобальные технологии, применяемые в рамках отдельного государства, региональные. По характеру решаемых задач: универсальные и частные. В зависимости от объекта воздействия: технологии прошлого опыта, технологии социального прогнозирования и моделирования, технологии информационно-внедренческие, технологии обучающие.

²⁵ См.: Социальные технологии: Толковый словарь / Отв. ред. В.Н.Иванов. – Москва – Белгород, 1995. - С. 185-188.

Нами рассматриваются частичные технологии поиска стратегии управления и социально-экономического прогнозирования на региональном уровне.

Структура социальных технологий предполагает наличие:

- а) заданного алгоритма;
- б) стандарта деятельности;
- в) последовательности операций;
- г) содержания и логики решения конкретных задач.

Объект технологизации управления должен подчиняться логике технологического процесса и обладать необходимыми для этого признаками. На наш взгляд, технологизацией могут быть охвачены процессы регулирования рынка труда. Это экономико-социальное явление имеет все необходимые условия для технологизации управления: обладает достаточной степенью сложности, известны элементы его структуры, особенности их строения и закономерности функционирования. Субъект управления этим явлением имеет возможность формировать реальные процессы на рынке труда и представлять их в виде показателей, операций, процедур.

Учитывая потребности в многоуровневом регулировании рынка труда, социальные технологии нами подразделяются на технологии регулирования рынка труда на макроуровне (стратегические, долгосрочные) и технологии оперативного регулирования (тактические, краткосрочные). Разрабатываемые социальные технологии регулирования рынка труда имеют региональное применение, а это обстоятельство задает дополнительные условия.

В процессе их разработки и внедрения мы имеем дело с особыми проявлениями социально-трудовых отношений, детерминированных разбалансированностью экономики, крайним напряжением в социальной сфере, характерными для исследуемого региона. Для достижения успеха при разработке и реализации региональных социальных технологий исключительно большое значение имеет их увязка с программой экономического и социального развития территории в рамках общероссийских аналогичных программ.

При рассмотрении особенностей рынка труда как важнейшего элемента устойчивого развития общества, действующих на нем субъектов, особенностей товара «рабочая сила», в соответствии с принятыми нами определениями понятий, можно

считать сферами применения социальных технологий регулирования занятости населения взаимоотношениям между субъектами рынка в процессе определения количества и качества рабочих мест. Целью применения социальных технологий являются поддержание и повышение качества рабочей силы, оптимизация структуры рынка труда, создание условий для устойчивого развития Республики Бурятия.

Государственное регулирование на рынке труда необходимо и должно регламентироваться законодательством. Это обусловлено особенностями товара «рабочая сила». Отсутствие спроса на какие-то товары на товарном рынке ведет к снижению цены или прекращению их производства и в дальнейшем к замене их субинститутами. Отсутствие спроса на рабочую силу приводит к тяжелым социальным последствиям, поскольку в данном случае наемные работники лишаются единственного либо доминирующего источника средств к существованию, то есть в частном случае – поддержания в конкурентоспособном состоянии товара «рабочая сила» и воспроизводства ее в дальнейшем. При неуправляемом развитии процесса это грозит деградацией наемных работников, возникновением социальной напряженности, в конечном итоге ведет к разрушению экономических и общественных отношений и социальной катастрофе, что является недопустимым в обществе, взявшем курс на устойчивое развитие. Активная позиция государства в качестве партнера и посредника на рынке труда является необходимым условием для устойчивого развития общества.

Характер экономических, социальных, политических процессов, происходящих в обществе различных стран, даже среди наиболее промышленно развитых, отличается особенностями и своеобразием. Поскольку рынок труда включает не только экономические, но и юридические, социальные и даже психологические отношения и факторы. В разных странах они зарождались не одновременно и развивались разными темпами в зависимости от исторических условий становления и развития производства.

Зарубежные исследователи выделяют три модели политики на рынке труда²⁶, исходя из признания тесной связи между темпами экономического роста, занятостью и производительностью труда. При сокращении темпов экономического роста занятость в различной степени зависит от показателей производительности труда.

Первая модель характерна для США, где создается достаточное количество рабочих мест за счет снижения производительности труда для значительной части трудоспособных граждан, заведомо снижая их доходы. Эта модель инициирует появление обширного слоя «новых бедных» - работающих.

Вторая модель, присущая, в основном, Скандинавским странам, сориентирована на создание достаточного количества рабочих мест с удовлетворительными условиями труда и оплаты в государственном секторе или за счет государственного субсидирования. Она может быть реализована странами, имеющими высокий уровень государственного регулирования экономики, но таит опасность в случае истощения государственных субсидий, неминуемого и резкого сокращения рабочих мест и дестабилизации рынка труда.

Третья модель, которую называют европейской, основывается на сокращении числа занятых при повышении производительности труда и росте доходов работающих. Такая политика требует развития дорогостоящей системы социальной помощи для увеличивающегося количества безработных. Главная опасность реализации такой модели - длительная незанятость и общее снижение качества рабочей силы, непомерная ноша финансовых затрат на обслуживание безработицы²⁷.

Положение, складывающееся на рынке труда России, нельзя безоговорочно отнести ни к одной из перечисленных моделей. По сумме оценок и показателей его можно считать наиболее близким к первой модели.

Последствиями реализации этой модели могут стать снижение качества рабочей силы, усиление социальной

²⁶ Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ, 2000. - С.20-22.

²⁷ См., например: Скрынник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону // Человек и труд. – 1996. - №4.

напряженности. Важное место в концепции регулирования рынка труда, функционирующего по принципам, предусмотренным первой моделью, должны занимать аспекты воспроизводства рабочей силы, сочетающие использование механизма свободной рыночной конкуренции при формировании цены на рабочую силу с механизмом социальной защиты как незанятых, так и занятых наемных работников, но не получающих от продажи рабочей силы достаточных средств для комфортного существования и расширенного производства. Государство в данном случае берет на себя функции правового регулирования трудовых отношений и контроля за социальными процессами.

Регулирующее воздействие государства на рынке труда можно рассматривать в различных временных диапазонах. Самые простые и доступные пониманию большинства субъектов рынка труда – это оперативные действия государства по адаптации на рынке труда индивидов, оказавшихся незанятыми, создание условий для их информирования, обеспечение социальной поддержки, трудоустройство на имеющиеся рабочие места, создание рабочих мест в сфере малого бизнеса для временной и постоянной занятости, организация общественных работ, профессиональная подготовка молодежи, впервые ищущей работу, и переподготовка безработных, имеющих профессии, не востребованные на рынке, то есть действия по обслуживанию сложившейся безработицы.

Эти действия регламентированы федеральным законодательством, для исполнения именно этих функций создана и успешно действует служба занятости с широкой сетью центров от районного до федерального уровня. Их деятельность организована на основе утверждаемой правительством Программы содействия занятости населения, которая является технологией оперативного регулирования взаимоотношений между субъектами рынка труда со стороны государства и включает в себя все необходимые меры.

Оперативные меры воздействия государства на рынка труда, хотя и являются чрезвычайно важными, однако далеко не исчерпывают его важнейшие функции партнера и посредника.

Определяющими для состояния рынка труда, в конечном итоге, представляются неоперативные меры, которые могут быть успешны только в короткие промежутки времени. В длительной перспективе состояние рынка труда определяется стратегией государства в экономической, в том числе промышленной, и

инвестиционной политике, из которой вытекают перспективные действия в области занятости населения.

Исходя из вышеизложенного следует считать, что поведение государства на рынке труда как важнейшего партнера должно строиться на основе выполнения комплекса целевых программ как стратегического, так и тактического (оперативного) уровня. Напряженность на рынке труда, а вместе с ней и социально-экономическая неустойчивость общества, главным образом, зависят от соотношения спроса на рабочую силу и её предложения. Создание общественно необходимого количества рабочих мест посредством проведения целенаправленной инвестиционной, налоговой, кредитной политики – важнейшее условие сохранения стабильности на рынке труда и, следовательно, условие устойчивого развития общества. Программа создания рабочих мест является стержневым документом, обеспечивающим бесконфликтное экономическое и социальное развитие и должна лежать в основе стратегических планов государства. Так как процесс создания рабочих мест есть часть процесса социального и экономического развития общества, он не может быть органически связан со стратегическими планами развития экономик, социальной сферы, политической системы²⁸.

5.2. Социальные технологии регулирования рынка труда и занятости на макроуровне

Воплощением социальной технологии регулирования занятости на макроуровне является Генеральная схема создания рабочих мест. Генеральную схему создания рабочих мест можно определить как некую технологическую матрицу количественных и качественных показателей, характеризующих структуру имеющихся рабочих мест и потребности в рабочих местах, необходимых для сбалансированного спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Долгосрочная (стратегическая) цель схемы создания рабочих мест состоит в формировании эффективной системы занятости населения (поддержании нормативно-целевого уровня безработицы),

²⁸ Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2000. –С. 73-74.

существенного улучшения уровня жизни населения как основы устойчивого развития Республики Бурятия. Схема не ставит своей целью разработку детального экономического механизма создания рабочих мест или программ развития и размещения производства по отраслям и территориям. Решение этих задач лежит в русле всей экономической политики государства (это структурная, промышленная, инвестиционная, финансово-кредитная, налоговая, внешнеэкономическая политика). Задача схемы – дать рамочные ориентиры для выработки такой политики, показать наиболее кризисные моменты в состоянии системы занятости населения, определить наиболее рациональные пути их устранения (схема 2).

Принципы построения Генеральной схемы республиканского уровня показаны в таблице 2.

В структурном плане Генеральная схема создания рабочих мест должна состоять из следующих трех основных разделов²⁹.

Первый раздел определяет сложившуюся структуру занятости населения на конкретный период времени, содержит информацию о потребности населения в рабочих местах, индикативные показатели перспективной структуры занятости населения.

В рамках первого раздела дана количественная и качественная оценка сложившегося состояния занятости, показана половозрастная и образовательная структура занятых в отраслевом и региональном разрезах, анализируется качественное состояние занятости с четким определением количества рабочих мест, обеспечивающих и не обеспечивающих полную занятость, а также количества рабочих мест на неперспективных предприятиях и депрессивных территориях.

²⁹ Генеральная схема создания рабочих мест. Основные принципы. (Приводится по: Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2000. С. 79-83).



Таблица 2

Принципы построения Генеральной схемы создания рабочих мест

Принципы построения
Периодичность, то есть она должна создаваться на тот же период, на который рассчитана Концепция промышленной политики Республики Бурятия с разбивкой по годам и возможностью ежегодной корректировки.
Учет количественных и качественных параметров занятости
Оперативность и перспективность, то есть она должна отражать как текущую ситуацию на рынке труда, так и содержать прогнозные оценки развития процесса выбытия и создания рабочих мест.
Учет территориальных и отраслевых потребностей в рабочих местах, что подразумевает необходимость учета миграционных потоков, геополитического положения территории, экономическую целесообразность отраслевого разделения труда
Учет условий и темпов демографического развития территории
Учет инвестиционных возможностей
Учет приоритетных сфер создания рабочих мест на основе дотаций государства, особенно в городах и районах с критической ситуацией на рынке труда и отраслях, производящих продукцию, имеющую большое значение для слабозащищенных слоев населения
Учет процесса развития предприятий малого бизнеса
Обеспечение долговременных государственных интересов в целях устойчивого развития общества, то есть приоритетное при прочих равных условиях отношение к сохранению и созданию рабочих мест на предприятиях на территориях, имеющих высокий технологический уровень, достаточное для инновационной экономики количество квалифицированных научных и инженерных кадров, выгодное экономико-географическое положение

Во втором разделе устанавливается потребность населения в рабочих местах, при этом прежде всего рассчитывается потребность в рабочих местах с учетом демографических факторов по формуле:

$$P_{\text{рмудф}} = Ч_{\text{отв}} - Ч_{\text{итв}} - Ч_{\text{утв}} - Ч_{\text{вс}} - Ч_{\text{ждотв}} - Ч_{\text{дхтв}},$$

где

$P_{\text{рмудф}}$ - потребность в рабочих местах с учетом демографических факторов;

$Ч_{\text{отв}}$ - общая численность в трудоспособном возрасте;

$Ч_{\text{итв}}$ - количество лиц в трудоспособном возрасте, имеющих нерабочую группу инвалидности;

$Ч_{\text{утв}}$ - число учащихся в трудоспособном возрасте;

$Ч_{\text{вс}}$ - численность лиц, находящихся на действительной военной службе;

$Ч_{\text{ждотв}}$ - число женщин в трудоспособном возрасте, находящихся в декретных отпусках или отпусках по уходу за ребенком;

$Ч_{\text{дхтв}}$ - количество лиц трудоспособного возраста, занимающихся домашним хозяйством.

Определение спроса населения на рабочие места производится следующим образом:

$$C_{\text{нрм}} = P_{\text{рмудф}} - Ч_{\text{знх}} - Ч_{\text{ннпз}},$$

где

$C_{\text{нрм}}$ - спрос населения на рабочие места;

$P_{\text{рмудф}}$ - потребность населения в рабочих местах с учетом демографических факторов;

$Ч_{\text{знх}}$ - число занятых в народном хозяйстве;

$Ч_{\text{ннпз}}$ - численность лиц, находящихся в пенитенциарных заведениях.

Фиксируется дополнительная потребность населения в рабочих местах, связанная с выходом на рынок труда инвалидов. Оценка производится по данным территориальных органов социальной защиты населения. Дополнительная потребность в рабочих местах для инвалидов определяется по численности лиц в трудоспособном возрасте, имеющих инвалидность, и по медицинским показаниям.

Выявляется дополнительная потребность населения в рабочих местах, связанная с выходом на рынок труда лиц пенсионного возраста. Оценка количества лиц пенсионного возраста, желающих трудоустроиться, производится на основе данных органов государственной службы занятости населения (численность

лиц пенсионного возраста, обратившихся в центры занятости с целью трудоустройства), а также социологических опросов.

Определяется дополнительная потребность в рабочих местах, связанная с увольнением граждан с действительной военной службы. Дополнительная потребность в рабочих местах устанавливается в соответствии с численностью лиц трудоспособного возраста, уволенных с действительной военной службы.

Фактический спрос населения на рабочие места рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{фнрм}} = C_{\text{нрм}} + P_{\text{дрми}} - P_{\text{дрмп}} + P_{\text{рмпз}},$$

где

$C_{\text{фнрм}}$ - фактический спрос населения на рабочие места;

$C_{\text{нрм}}$ – спрос населения на рабочие места;

$P_{\text{дрми}}$ - дополнительная потребность населения в рабочих местах, связанных с выходом на рынок труда инвалидов;

$P_{\text{дрмп}}$ – дополнительная потребность населения в рабочих местах, связанная с выходом на рынок труда лиц предпенсионного возраста;

$P_{\text{рмпз}}$ – необходимое количество рабочих мест для лиц, находящихся в пенитенциарных заведениях (по данным органам МВД).

Отраслевой спрос на рабочую силу выявляется на основе данных отраслей и конкретных предприятий об имеющихся вакансиях (данные органов статистики и службы занятости). При рассмотрении указанных данных целесообразно проводить корректировку по рабочим местам, не обеспечивающим нормальные условия труда (зарплата значительно ниже прожиточного минимума, рассчитанного для конкретного региона). Эти рабочие места необходимо исключать из общего числа вакансий.

Скорректированный фактический спрос на рабочие места устанавливается на основе следующих расчетов: фактический спрос населения на рабочие места – отраслевой спрос на рабочую силу.

Определение фактического спроса населения на рабочие места служит для государственных органов ориентиром при разработке инвестиционных программ, программ социально-экономического развития регионов, отраслевых федеральных и региональных программ, а также для разработки проектов бюджетов всех уровней.

В третьем разделе Генеральной схемы содержатся прогнозные оценки потребности в рабочих местах населения и индикативные показатели перспективной структуры занятости населения. При этом делается прогноз демографического спроса на рабочие места с использованием прогнозных показателей численности населения республики.

Осуществляется оценка количества рабочих мест, выбывающих из оборота по различным причинам в отраслевом и региональном разрезах, с разбивкой по годам, на основании следующих расчетов:

- изменения (сокращения) платежеспособного спроса на производимую продукцию в результате замещения товарами-субститутами, прекращения государственных дотаций неконкурентоспособной продукции;
- уменьшения рабочих мест в результате повышения производительности труда, изменения условий и организации труда, совершенствования применяемого оборудования и технологии;
- сокращения рабочих мест в результате введения законодательных ограничений на эксплуатацию рабочих мест с вредными условиями труда.

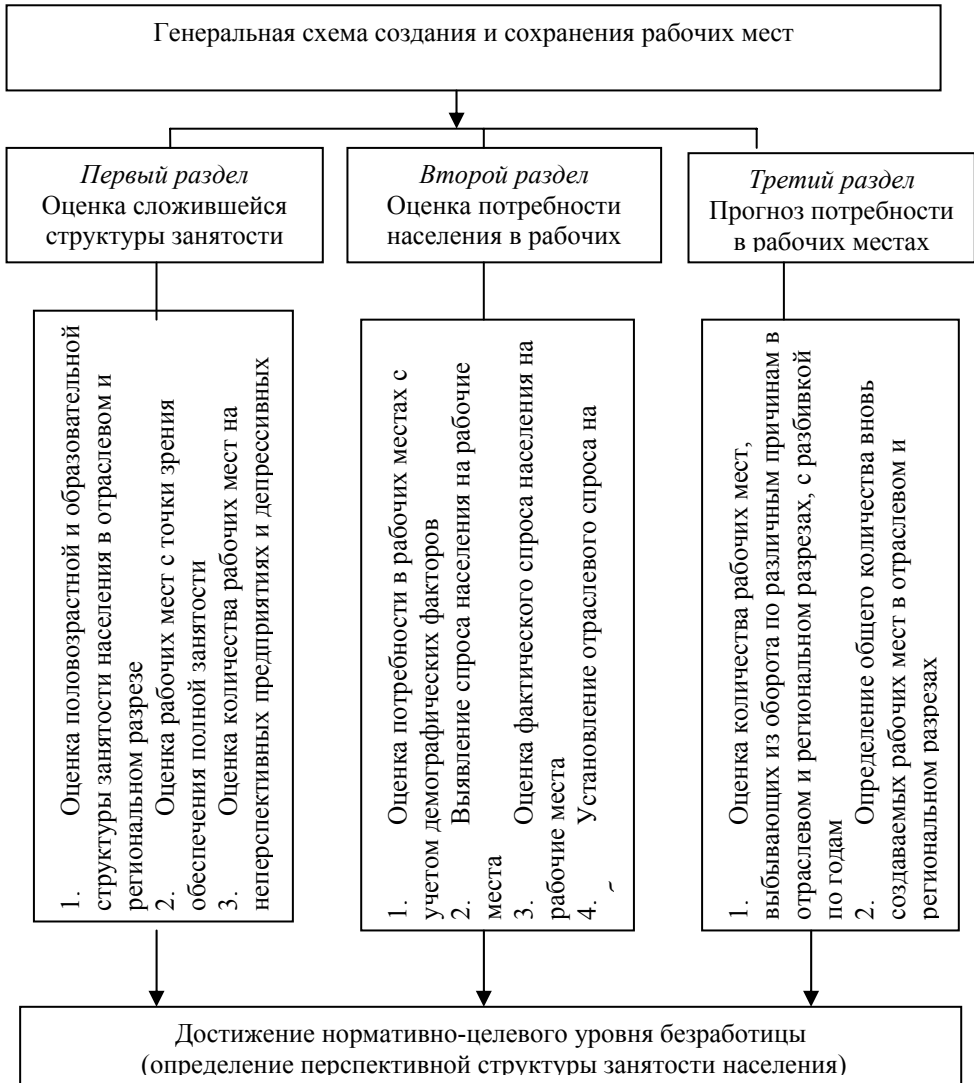
Определение общего количества вновь создаваемых рабочих мест в отраслевом и региональном разрезах производится на основе отраслевых и территориальных программ. Расчеты по создаваемым рабочим местам базируются на учете развития платежеспособного спроса на производимую продукцию или оказываемые услуги. На основании накопленных статистических данных и экспертных оценок прогнозируется количество рабочих мест, ликвидируемых в неперспективных отраслях и депрессивных территориях.

С учетом перечисленных факторов выявляется перспективная структура занятости населения (схема 3). Для этого проводится исследование новейших тенденций в области развития производства и занятости в развитых странах. Фиксируется оптимальный объем производимого республикой валового национального продукта. Осуществляется распределение производимого ВВП по отраслям народного хозяйства (с учетом конкурентных возможностей промышленности, межтерриториального и мирового распределения труда, социально-экономических и политических потребностей республики, действующего таможенного законодательства). Рассчитывается средняя условная производительность в каждой конкретной отрасли.

На основе соотношения условно-необходимого объема производства ВВП в конкретных отраслях и среднеусловной производительности труда в этих отраслях определяется возможная численность занятых.

Особого внимания требует организация исполнения разработанной и принятой Генеральной схемы создания рабочих мест. Общая схема механизма её реализации представлена на схеме 4.

Прежде всего должны быть изменены требования к составу и структуре программ развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия, включенных в состав концепции промышленной политики.



Кроме традиционно разрабатываемых и представляемых документов, программы развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия должны содержать расчеты и обоснования, в которых отражались бы укрупненная номенклатура, количество и балансовая стоимость создаваемых, сохраняемых, ликвидируемых и модернизируемых рабочих мест с выделением рабочих мест в приоритетных отраслях, осваивающих конкурентоспособную продукцию с выходом на мировой рынок; в городах с градообразующими предприятиями; создаваемых для неконкурентных групп населения (инвалидов, молодежи, лиц предпенсионного возраста; женщин с детьми, военнослужащих, уволенных из рядов Вооруженных сил и членов их семей, вынужденных мигрантов; лиц, освобожденных из мест заключения); создаваемых или модернизируемых в связи с конверсией производства; с неблагоприятными условиями труда; прямых (создаваемых для выполнения основных трудовых функций) и сопряженных с ними, то есть обеспечивающих их функционирование; штатная численность работников по укрупненным профессионально-квалификационным и должностным группам – фактическая, дополнительно вводимая, сокращаемая и переqualифицируемая; ожидаемый переток кадров из депрессивных отраслей в развивающиеся; баланс спроса и предложения на рынке труда по категориям рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей; рост квалифицированного уровня работников и их профессиональной мобильности; финансовые затраты на создание новых и сохранение эффективных рабочих мест; возможность использования налоговых льгот для создания и сохранения рабочих мест, в том числе для развития системы переработки сырья, добываемого местными предприятиями, а также для развития отечественного производства с применением иностранной передовой технологии вместо невыгодного импорта зарубежных товаров³⁰.

Необходимо создавать надежный механизм реализации требований Генеральной схемы создания рабочих мест при воплощении в жизнь программ развития отраслевых комплексов

³⁰ Письмо Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 января 1997 года, № 463-ЕК. (ЦИТ. По : Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2000).

промышленности Республики Бурятия. Для этого следует в законодательном или ином правовом порядке ввести в практику проведение социальной экспертизы программ развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия, предусмотренных в Концепции промышленной политики Республики Бурятия, на соответствие требованиям Генеральной Схемы создания рабочих мест до принятия решения об их финансировании.

Положительное заключение экспертизы и, следовательно, решение о начале реализации программы должно приниматься только после всесторонней оценки программ развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия, основываясь на приведенных ниже факторах. (Приложение 1).

Таким образом, применение описанного выше комплексного технологического подхода к стратегическому регулированию рынка труда, имеющего межотраслевое общегосударственное значение, включающего в себя программно-целевое перспективное планирование экономического и социального развития республики (Концепция промышленной политики Республики Бурятия), Генеральную схему создания рабочих мест и механизм её реализации, основанный на социальной экспертизе программ развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия, позволяет на долгосрочной основе эффективно влиять на состояние рынка труда, обеспечивать приемлемый уровень безработицы и социальную стабильность.

5.3. Социальные технологии оперативного регулирования занятости.

Социальные технологии оперативного регулирования занятости в Республике Бурятия, реализованные в виде программ содействия занятости представлены в Приложении 2. Практика подготовки и реализации программ содействия занятости в Республике Бурятия показала высокую эффективность применяемой методики прогнозов спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, планирования мероприятий по содействию занятости безработных граждан и их социальной защите, использованию дополнительных мер государственной поддержки слабозащищенных групп населения. Во многом благодаря реализации программ в республике обеспечивалась стабильность на рынке труда.

Правовые, экономические и организационные условия, а также гарантии государства в области занятости граждан регламентируются Законом «О занятости населения в Российской Федерации»³¹.

В соответствии с законодательными актами Программой не предусмотрено обеспечение полной занятости, её целью является содействие реализации прав граждан на занятость и гарантий государства в области занятости, а мероприятия распространяются на безработных граждан, зарегистрированных в органах по труду и занятости населения.

Являясь инструментом оперативного управления, Программа предусматривает в процессе её реализации поквартальную разбивку годовых показателей, на основе которых формируются квартальные бюджеты органов занятости. В связи с этим показатели Программы подлежат ежеквартальной корректировке в зависимости от социальной, экономической и политической ситуации, складывающейся в Республике Бурятия, Российской Федерации, и результатов внедрения программ развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия, предусматривающих создание рабочих мест по Генеральной схеме.

В соответствии с программой социальных реформ в Российской Федерации главными направлениями государственной политики занятости следует считать:

- обеспечение эффективной целевой поддержки и социальной защиты граждан, потерявших работу;
- содействие занятости групп трудоспособного населения, испытывающих особые трудности с трудоустройством;
- создание условий для развития и расширения занятости в альтернативных, негосударственных секторах экономики;
- сдерживание массового высвобождения работающих, прежде всего на градообразующих предприятиях;

³¹ Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г.; Закон Российской Федерации «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996г. (Цит.по : Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2000)

- смягчение последствий долговременной безработицы;
- сдерживание роста численности безработных за счет организации и проведения переобучения и переподготовки персонала;
- финансовую поддержку работодателей, создающих новые рабочие места и осуществляющих профессиональную подготовку персонала³².

Целью Программы является создание системы экономических, правовых, социальных и организационных механизмов, обеспечивающих условия для максимально возможной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на рынке труда республики в течение конкретного календарного периода и предоставления предусмотренной законом социальной поддержки безработным гражданам.

Достижение этой цели определяет решение следующих основных задач: введение единой системы стимулов и льгот для экономического поощрения работодателей, создающих дополнительные рабочие места по наиболее приоритетным направлениям; развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и высвобождаемых работников к новой работе; организация эффективно функционирующего механизма социальной поддержки безработных, слабозащищенных социальных групп; организация общественных работ; развитие государственной службы занятости; создание информационного мониторинга для отслеживания процессов на рынке труда.

Разработка, экспертиза и утверждение Программы производится в следующем порядке (табл.3).

Собственно Программа содействия занятости населения является документом, комплексно описывающим технологию наиболее рациональных оперативных действий властных структур по исполнению обязательств государства в области занятости в условиях нарастания неблагоприятных тенденций на рынке труда.

³² Проект Программы социальных реформ в Российской Федерации на период 1996-2000 годов. (Цит. по : Чукреев П.А., Чукреев Е.П, Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2000)

Разрабатываемый в Программе комплекс мероприятий должен быть направлен, в первую очередь, на то, чтобы воспрепятствовать перерастанию несбалансированности на рынке труда в кризис, когда имеющихся материально-технических, финансовых, правовых и организационных ресурсов окажется недостаточно для того, чтобы контролировать ситуацию и своевременно оказывать необходимую помощь в трудоустройстве граждан, осуществлять материальную, правовую, психологическую и иную поддержку социально незащищенных слоев населения. Содержание регулирующих действий, их последовательность, взаимосвязь, субъекты и объекты регулирования, порядок взаимодействия изложены в блок-схеме оперативного регулирования процессов на рынке труда и содействия занятости населения (схема5).

Кроме раздела, содержащего общие положения по определению целей, задач, приоритетов, форм и методов решения программных задач, в Программе предусматриваются пять разделов:

1. Анализ демографической ситуации в республике.
2. Прогноз занятости населения.
3. Расчет основных сегментов рынка труда. Здесь расчетным путем определяются численность высвобождаемых работников: молодежи, пополняющей рынок труда; освобожденных из мест исполнения наказания; уволенных по причине текучести; количество временно незанятого населения; численность женщин, выходящих на работу из отпуска по уходу за ребенком. По специальной методике прогнозируется соотношение спроса и предложения рабочей силы в планируемом периоде.

4. Комплекс мероприятий содействия занятости населения. Включает основные мероприятия по оказанию содействия в занятости и мероприятия, обеспечивающие социальные гарантии государства незанятым гражданам, предусмотренные законом. А также мероприятия по организации общественных работ и временного трудоустройства несовершеннолетних граждан, содействию занятости граждан и слабозащищенных категорий населения, профессиональному обучению, профессиональной ориентации и психологической поддержке безработных, финансовой помощи работодателям и безработным в создании дополнительных рабочих мест.

Таблица 3

Порядок разработки, экспертизы и утверждения Программы содействия занятости населения Республики Бурятия

Мероприятие
Создание рабочей группы по формированию общетерриториальной программы
Определение основных направлений политики занятости на планируемый период, выбор приоритетов, фиксация целей, которые необходимо достигнуть
Формирование исходного задания на разработку программ по городам и районам
Утверждение на заседании рабочей группы основной концепции программы, исходного задания и схемы разработки программы, координационного календарного плана, контроль за выполнением
Формирование рабочей группы разделов программы, имеющих общетерриториальный характер
Анализ сложившейся ситуации с занятостью населения, предварительный прогноз её развития
Оказание методологической и практической помощи районам и городам, оперативная корректировка поступающих данных, согласование разрабатываемых направлений программы с задействованными в их исполнении органами и организациями
Формирование окончательного проекта общетерриториальной программы и детальная проработка ресурсного (организационно-нормативного, материально-технического, финансового) обеспечения положений программы
Рассмотрение проекта общетерриториальной программы республиканским органом содействия занятости населения, внесение при необходимости дополнений, изменений и представлений на

утверждение в Правительство Республики Бурятия

5. Финансовое обеспечение Программы осуществляется из средств государственного, регионального и местных бюджетов.

Приведенная выше социальная технология оперативного регулирования рынка труда (Программа содействия занятости населения, см. в Приложении 2), есть механизм поддержания устойчивости рынка труда в краткосрочном периоде и в таком качестве является важным компонентом системы мер государственного регулирующего воздействия на рынок труда в целях создания условий устойчивого развития Республики Бурятия.

Обобщая вышеизложенное, можно отметить, что социальные технологии, рассматриваемые нами в качестве приоритетных мер государственного регулирующего воздействия на региональный рынок труда, своей целью имеют оптимизацию соотношения спроса и предложения рабочей силы на рынке труда Республики Бурятия. Регулирование занятости населения на основе полномасштабного применения таких технологий позволяет создать эффективную систему содействия занятости населения, использовать трудовые ресурсы региона с максимальной эффективностью, добиться роста промышленного производства и, в то же время, способствовать снижению уровня социально-экономической напряженности.

Схема 5

Блок-схема оперативного государственного регулирования
процессов на рынке труда и содействия занятости
Блок 1

Блок 2

Блок 3

Блок 4

Блок 5

5.4. Система содействия занятости населения

Регулирование занятости в Российской Федерации на всех уровнях осуществляется на основе общеэкономической концепции социально-ориентированной рыночной экономики и отражает стремление общества к эффективной, свободно избранной занятости.

Основанием для построения государственной политики занятости являются принципы, изложенные в принятом в 1991 году Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». По сути, он является законом оказания содействия незанятому населению, ищущему работу и зарегистрированному в органах государственной службы занятости. Прежде всего этот закон регламентирует систему мер по социальному обслуживанию лиц, получивших статус безработных, как-то: содействие в трудоустройстве, направление на обучение, досрочное оформление пенсии, материальная поддержка безработных на период поиска работы.

Сегодня государственная политика занятости сводится к мерам по обслуживанию весьма незначительной части безработных. Между тем её основное назначение заключается в обеспечении необходимого баланса между интересами государства в экономической области и решением социальных проблем, напрямую зависящих от фактора занятости населения или степени удовлетворения его потребности в работе. Исходная задача политики занятости заключается не только в обслуживании безработных, но и в профилактике безработицы, осуществление которой возможно лишь на основе упреждающего воздействия на ситуацию в области занятости, а также использования мероприятий по поддержанию достойного жизненного уровня как занятого населения, так и лиц, находящихся на рынке труда.

Приоритетными направлениями политики занятости должны стать активное содействие занятости населения путем стабилизации экономически целесообразных рабочих мест, развитие гибкого рынка труда, активизация трудовой мобильности населения, повышение доходов работающих, профилактика бедности. Важная роль при этом отводится выбранному типу политики, в соответствии

с которым государство реализует эти направления: пассивный или активный. При пассивной политике основную роль играет государство, которое стремится обеспечить работникам сохранение рабочих мест, работодателям – поддержание спроса на продукцию, безработным – выплату пособий и помощь в трудоустройстве.

Активная политика занятости предполагает, что основную роль играет индивид, который чувствует свою ответственность за материальное благополучие своей семьи и активно стремится к сохранению занятости, а при ее потере – к активному поиску работы. Практически во всех странах пытаются проводить активную политику, стимулируя работников к участию в создании общественного продукта, помогая в трудоустройстве. В своей основе эти меры дают возможность для человека изменить уровень доходов и повысить не только свой жизненный уровень, но и своей семьи.

Активная политика занятости проявляется в мероприятиях поддержания достойного жизненного уровня, как занятого населения, так и лиц находящихся на рынке труда, отображенным в приведенной выше Программе содействия занятости. Основные направления политики:

1. Помощь в трудоустройстве, которая обеспечивается прежде всего через содействие установлению контакта между ищущими работу и работодателем. Правовая основа изложена в ст. 12. п.1 Закона о занятости: «Государство гарантирует гражданам ... бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве»³³. В качестве примера реализации активной политики занятости приведены показатели по городскому центру занятости, достигнутые в 2001 году, который является одним из наиболее сложных в части положения на рынке труда Республики Бурятия. В 2001 с помощью городского центра занятости населения г. Улан-Удэ было трудоустроено 35% из общего количества обратившихся в службу в поиске работы³⁴. Реализация этого направления необходима при работе с представителями всех трёх типов незанятых жителей – высокоактивных, среднеактивных (более подробно о типах незанятых в §6.2.). А вот среди низкоактивных

³³ Закон РФ «О занятости населения в РФ» //Сборник законов РФ о труде. – Краснодар, 1996. – С. 86.

³⁴ Здесь и далее используются материалы Улан-Удэнского центра занятости // Текущий архив Улан-Удэнского центра занятости населения. 2002.

эта мера может быть применена только на тех, кто ориентирован на дальнейшее трудоустройство, прежде всего молодежный сегмент, женщины.

2. Содействие в профессиональной подготовке и переподготовке обусловлено, прежде всего, высокими темпами технологических и организационных изменений в экономике, которые требуют постоянного повышения квалификации персонала. Для безработных обучение бесплатное; для предприятий затраты на переподготовку должны компенсироваться государством через систему налоговых льгот. В 2001г. 1490 безработных были направлены на профессиональное обучение, из них 68% составляли женщины. По оценкам экспертов, 80% незанятых готовы повысить свой квалификационный, образовательный уровень и изменить невостребованную на рынке труда профессию в целях повышения своих возможностей к адаптации. Это обуславливает необходимость детальной разработки образовательных программ и внедрение новых форм, методов обучения безработных.

3. Организация общественных работ. Их существенным недостатком является то, что они не способствуют росту квалификации безработных, но зато дают небольшой заработок и временную занятость. По городу Улан-Удэ в целом в 2001г. 625 человек участвовали в общественных работах и 78,4% из них это женщины. Возможно участие в общественных работах для большей части индивидов, относящихся к социальному типу низкоактивные, так как предложенные виды работ не требуют специального образования и квалификации и позволяют в какой-то мере улучшить материальное положение незанятых.

4. Содействие самозанятости и предпринимательству. Направлено на создание условий для того, чтобы люди могли сами создавать рабочие места для себя и других. В частности, лица, не имеющие работы, могут получить свою сумму причитающегося им пособия по безработице за максимальный срок в качестве стартового капитала, необходимого для начала предпринимательской деятельности. Это направление в большей степени подходит для представителей высокоактивных незанятых и небольшой части индивидов, проявляющих среднюю активность. 20% экспертов отметили, что именно это направление выбрали бы незанятые для повышения своих адаптационных возможностей.

Необходимыми условиями предоставления безвозмездных субсидий на организацию собственного дела являются:

- регистрация гражданина в установленном законодательством порядке в качестве безработного в органах службы занятости населения по месту жительства;

- достижение гражданином 18-летнего возраста;

- изъявление желания безработного гражданина организовать собственное дело по приоритетным направлениям развития малого бизнеса в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008-2010 годы и на период до 2017 года;

- представление технико-экономического обоснования избранного вида деятельности;

- заключение соответствующего договора между центром занятости и гражданином;

- получение и представление свидетельства о государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя, свидетельства о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц или Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей в соответствии с заключенным с центром занятости договором.

Приоритетные направления развития малого бизнеса определяются в соответствии с Законом Республики Бурятия от 09.11.2007 г. № 2595-III «О Программе социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008-2010 годы и на период до 2017 года», в том числе:

- производство экспортоориентированной продукции;

- производство и переработка сельхозпродукции;

- сбор и переработка дикоросов;

- промышленное производство;

- развитие инновационного и молодежного

предпринимательства;

- жилищно-коммунальное хозяйство;

- туризм;

- транспорт;

- строительство;

- бытовое обслуживание;

- развитие малого предпринимательства в сельской местности;

- предпринимательская деятельность в социально значимых направлениях: образование, культура, здравоохранение, социальное обеспечение, физическая культура, связь, создание

новых систем обслуживания и привлечение инвестиций в сферу торговли и общественного питания для развития инфраструктуры муниципальных образований в Республике Бурятия. Для проведения экспертизы представленных технико-экономических обоснований избранных видов деятельности безработных граждан, желающих организовать собственное дело, и принятия решения о выдаче им безвозмездной субсидии центры занятости создают экспертные комиссии. В указанные комиссии могут быть включены представители Республиканского агентства по развитию промышленности, предпринимательства и инновационных технологий, отраслевых министерств и ведомств, органов местного самоуправления, Союза промышленников и предпринимателей Республики Бурятия, банков, коммерческих организаций и других организаций.

С гражданином, желающим заниматься предпринимательской деятельностью и прошедшим тестирование, при условии положительного решения экспертной комиссии центр занятости заключает договор, в соответствии с которым гражданин обязуется организовать собственное дело.

В договоре предусматриваются положения:

- продолжительность периода, в течение которого гражданин обязуется заниматься предпринимательской деятельностью (не менее 12 месяцев);
- обязанность гражданина по представлению в центр занятости документов, подтверждающих обоснованность произведенных расходов на организацию и осуществление предпринимательской деятельности, осуществленных в соответствии с технико-экономическим обоснованием.

Гражданам, ранее получавшим безвозмездную субсидию на организацию собственного дела по Программе дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Бурятия на 2009 год, утвержденной постановлением Правительства Республики Бурятия от 13.02.2009 г. № 46, вторично субсидия не выдается. Гражданину, создающему собственное дело, выдается безвозмездная субсидия в размере, соответствующем разработанному технико-экономическому обоснованию, но не более 12-кратной максимальной величины пособия по безработице (58800 рублей).

Из субсидии не удерживается полученная гражданином ранее (до заключения договора с центром занятости) сумма пособия

по безработице.

Безвозмездная субсидия на организацию собственного дела предоставляется на основании приказа центра занятости, после представления гражданином свидетельства о государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя, свидетельства о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц или Единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей.

5. К мерам активной политики также относят и действия государственных органов по труду и занятости, направленные на социальную поддержку и трудоустройство слабозащищенных групп безработных. Такие социально-демографические группы, как молодёжь (особое внимание уделяется несовершеннолетним), женщины, имеющие детей дошкольного и школьного возраста, инвалиды и лица предпенсионного возраста испытывают особые трудности на рынке труда, что определяет разработку дополнительных мер управления их адаптацией. Представители этих групп относятся к третьему типу незанятых - низкоактивные, имеют низкий адаптационный потенциал и в основном представлены индивидами, которые не имеют возможности для удовлетворения даже элементарных потребностей. Здесь больше индивидов с низким уровнем жизни, которые не могут самостоятельно справиться со сложившейся ситуацией, и государством предусматриваются следующие действия по повышению конкурентоспособности этих групп на рынке труда: субсидирование и квотирование рабочих мест, выход на досрочную пенсию, организация специализированных ярмарок вакансий и учебных рабочих мест. Эти мероприятия позволяют низкоактивным найти работу, хотя не всегда трудоустройство является критерием повышения жизненного уровня.

Участие в тех или иных мероприятиях, предусмотренных государством в целях помощи при трудоустройстве, является параметрами адаптированности на рынке труда.

В некоторых регионах разрабатываются программы снижения напряженности на рынке труда. Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 г. № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда» разработана и одобрена Правительством РФ Программа дополнительных мероприятий.

Республика Бурятия одной из первых подписала соглашение о выделении региону федеральных средств в виде субсидий на реализацию Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Бурятия на 2010 год.

В результате подписания Соглашения Республике Бурятия выделено 360,6 млн. рублей, в том числе 335,9 млн. рублей — субсидии из федерального бюджета и 24,7 млн. рублей — ассигнования бюджета республики.

Новыми направлениями Программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Бурятия на 2010 год, являются создание дополнительных рабочих мест для безработных граждан гражданами, организующими собственное дело, и создание специализированных рабочих мест для инвалидов. В отдельное направление выделена стажировка выпускников профессиональных учебных заведений, действующих на предприятиях республики, где предусматривается наставничество.

Однако, несмотря на принимаемые меры для многих, оказавшихся в состоянии незанятого, это сопряжено с большими трудностями экономического и психологического характера. Многим требуется помощь в адаптации к новому статусу.

6. АДАПТАЦИЯ ИНДИВИДОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

6.1. Особенности восприятия собственной позиции незанятыми: психологический аспект адаптации

Потеря работы лишает человека привычного образа жизни, приводит к утрате источника внутренней удовлетворенности, нарушению ритма жизни, разрыву повседневных связей. Но если для одних людей это – следствие самостоятельно принятого решения об изменении места работы, то для других – результат навязанной им ситуации, которая, как правило, противоречит их намерениям, а потому и воспринимается болезненно.

Неспособность быстро адаптироваться к изменениям ситуации на рынке труда, неподготовленность к такого рода отношениям – сильные стрессовые факторы. Для людей, потерявших работу, характерен высокий уровень стресса. Появление таких проблем у многих вызывает соматические (инфаркт, инсульт, язва желудка) и психические (неврозы, психопатические реакции) изменения состояния здоровья. Кроме того, выявлены негативные последствия потери работы и для ближайшего окружения высвобожденного: его семьи, друзей. Вряд ли нужно искать дополнительные аргументы для обоснования того, что человек, оказавшийся без работы не по своей воле, нуждается в квалифицированной помощи специалиста. Специалистам служб занятости необходимо постоянно искать эффективные способы оказания психологической помощи клиентам, чтобы смягчить последствия стресса для человека, потерявшего работу, и помочь ему в кратчайшие сроки реинтегрироваться в рынок труда или адаптироваться в новых условиях иным образом.

Потеря работы сопровождается как внешними, так и внутренними изменениями жизни человека. Его зачастую одолевает чувство страха за своё будущее, за будущее своей семьи, страх перед неизвестностью. В результате этого развивается устойчивая депрессия, вплоть до деструкции личности.

Значимой представляется модель постадийных реакций на безработицу, рассматривающая ситуацию потери работы в русле

общей теории стресса. Зарубежные и отечественные ученые определили её следующим образом.

1. Фаза оптимизма – длится примерно 3-4 месяца после потери работы, характеризуется как фаза субъективного облегчения, приспособления к ситуации. Можно предположить, что частично по этой причине определенная часть безработных не сразу после ухода с последнего места работы стали искать новое. В первые недели люди начинают испытывать облегчение и даже радость от того, что неприятная ситуация, связанная со старой работой, уже позади, что появилось, наконец-то, время заняться собой, семьей, детьми. В ряде случаев отмечается улучшение состояния здоровья. Именно на этой фазе начинаются активные поиски нового рабочего места. Как отмечает отечественные исследователи³⁵, этот этап наиболее плодотворен для восстановления собственной занятости. Основными путями поиска новой работы являются использование средств массовой информации, возможностей государственной служб занятости, получение информации от друзей и знакомых, непосредственное обращение к работодателю.

2. Фаза пессимизма – наступает, если безработица затягивается на срок более чем 4 месяца и является результатом неудачи на первом этапе поиска работы. Характеризуется эта фаза различными осложнениями. В психике начинаются изменения, касающиеся колебаний самооценки, социального статуса, изменения «Я - образа». Теряется активность, рушится привычный уклад жизни, привычки, интересы. Безработные в этот период склонны преувеличивать опасность своего положения, уже не воспринимая его как отдых. В результате психосоматических процессов возможно ухудшение состояния здоровья. Лишь немногие в этот период продолжают активный поиск работы. Именно в это время большинство стоящих на учете в службе занятости соглашаются пройти профессиональную переподготовку.

3. Фаза фатализма – наступает примерно после 7-8 месяцев тщетных поисков и характеризуется примирением со сложившейся ситуацией. Состояние апатии усиливается с каждым месяцем. Отсутствие даже минимальных успехов в поиске работы ведет к потере последних надежд. Человек начинает привыкать к

³⁵ Например: Гармашев А.А. Активность безработного по обеспечению собственной занятости и условия её оптимизации: Автореферат дис. ...канд. социол. наук. – Белгород, 1996. – С. 10.

состоянию бездеятельности и в ряде случаев даже боится найти работу.

Типология адаптивных процессов, в основе которой лежит модель стадий, весьма распространена в психологии. Подобная типология имеет сильные традиции в литературе по проблемам стресса и реакций индивидуума на психологически сложные жизненные события. Общий адаптационный синдром предполагает, что организм приспосабливается к стрессу в процессе смены трех последовательных стадий: тревоги, сопротивляемости и истощения. Таким образом, стадийная модель реакций на безработицу весьма привлекательна на интуитивном уровне и логично вытекает из ряда психологических теорий.

Многие российские исследователи также получают схожие результаты. В частности, получили большое распространение исследования самочувствия «группы риска», слаботзащищенных категорий безработных³⁶, детальному изучению подвергается период нахождения на рынке труда, выделяются стратегии прохождения каждой стадии этой ситуации.

Опыт работы с клиентами службы занятости населения показывает³⁷, что человек, теряя работу, последовательно переживает несколько эмоциональных стадий:

- ✓ эмоциональный стресс от потери работы, когда человек задает себе (и окружению) вопрос: «почему Я?»;
- ✓ эскапизм (бегство от проблемы), который наступает через 2-3 месяца после работы, когда человек убеждает себя в том, что он может себе позволить «отдохнуть» и не торопиться искать работу;
- ✓ агрессия (4-6 месяцев) - состояние, которое появляется после того, как человек не смог «потихоньку» подыскать подходящей работы, и у него появляется чувство «изгоя» на рынке труда, он перестает видеть перспективу трудоустройства;

³⁶ См.: Бондаренко Л.Ф. Регулирование занятости социально слаботзащищенных категорий населения региона. – Брянск, 1995. – 155 с.; Молодежная безработица: проблемы, тенденции, перспективы. – Минск, 1994.; Дановский С.Л. Социальная типология безработных // Человек и труд. – 1993. - №№ 5,6. – С. 22-24.; Дановский С.Л. Социологическая и психологическая характеристика безработных // Социс. – 1994. -№ 5.

³⁷ Брук Е. Потеря работы: мужчины и женщины // Управление персоналом. – 2000. - № 12. – С. 42-45.

- ✓ депрессия (6-9 месяцев) – безразличие к своей судьбе, как к профессиональной, так и личной;
- ✓ безысходность и примирение с судьбой (9-12 месяцев) – появление чувства никчемности, отсутствие цели в жизни.

Исследования показывают что незанятые, оказавшиеся в ситуации вынужденного длительного бездействия, адаптированы эмоционально. Однако личностные качества, позволяющие специалисту быть успешным, у них находятся в состоянии стагнации³⁸.

В личности безработного гражданина представлены экстравертированность, нежелание приспособливаться к изменениям условий среды, желание изменить свой социальный статус, не прилагая никаких усилий. Данные свойства личности наиболее характерны для безработных граждан, находящихся в этой ситуации более шести месяцев.

Если человек по каким-то причинам не смог трудоустроиться достаточно быстро, в течение 1-4 месяцев, можно говорить о «застойной безработице», влияние которой на личность человека позволяет выявить некоторые закономерности.

Вначале на фоне стресса от неожиданной потери работы возможность на законном основании не работать и получать какие-то деньги даже радует. Но если подыскать работу «потихоньку» не удалось, от «эйфории нечаянных каникул» не остается и следа, зато стрессовое состояние усугубляется. После шести месяцев можно говорить о «привычной безработице». Активность поведения и поиска работы снижается, нарушаются привычки, уходят жизненные цели и интересы, обнаруживаются деструктивные изменения в состоянии здоровья, психики, снижается статусная самооценка.

Выделяют категории повышенной опасности:

- Женщины 27-53 лет со средним специальным и начальным профессиональным образованием.
- Мужчины 36-58 лет со средним специальным образованием и не имеющие профессионального образования.
- Группа риска – категория граждан (как правило, мужчины) с полным отсутствием мотивации на трудоустройство, имеющие вредные привычки и потерявшие профессиональную квалификацию.

³⁸ Там же.

Исследователями отмечается, что женщины легче переносят ситуацию потери рабочего места. Они являются более адаптированными на рынке труда, чем мужчины, так как берутся за любые виды деятельности, а не только те, которые дают возможность профессиональной и личностной самореализации.

Резюмируя результаты проведенных исследований можно отметить следующую закономерность. Стремительно увеличивается объем и сложность психологических задач в зависимости от стадии эмоционального переживания во времени и степени психологической деформированности человека, утратившего работу и травмированного этой ситуацией. Следовательно, возрастают объем и сложность психологической реабилитационной работы, основной целью которой являются снижение общего нервно-психического напряжения и негативного отношения к потере работы, формирование позитивного настроения и уверенности в будущем, повышение мотивации к поиску работы и трудоустройству.

6.2. Социальные типы незанятых

Учитывая особенности нахождения индивидов на рынке труда (стадии и стратегии поведения) и положения о том, что адаптация к макросоциальной среде осуществляется через адаптацию к изменившейся, вследствие потери или отсутствия работы, первичной среде, для социальной типологизации безработных может быть использована методика эмпирической типологизации³⁹.

Предложенная типологизация основывается на классификации показателей, характеризующих отношение групп исследуемых индивидов к рынку труда, в частности, к необходимости иметь работу, и к причинам отказа от поиска работы. Классификация выборочной совокупности осуществлялась по признакам–проявлениям, отражающим субъективное отношение респондентов к рыночным условиям. Компонентами признакового пространства являлись: когнитивные (отражающие отношение к рынку труда); аффективные (степень опасений и ожиданий от

³⁹ Чукреев П.А. Незанятые: настроения, ожидания, намерения. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 1996.

внедряемых новшеств); поведенческие (степень поддержки мер по утверждению в обществе рыночных отношений и готовности принимать активное участие в их реализации).

В результате эмпирической типологизации были выявлены социальные типы незанятых жителей трех уровней.

На первом уровне типологизации выявлено, что вся генеральная совокупность подразделяется на три социальных типа индивидов, её составляющих, определяющей для которых является степень их социальной активности в новых экономических условиях.

Первый тип – объединяет незанятых, считающих наиболее приемлемыми экономические отношения, в основе которых рынок без каких-то ограничений. Признакам этого типа, условно обозначенного как ВА (высокоактивные), соответствовали 8,3% всех опрошенных⁴⁰. В основном индивиды, отнесенные к этому типу, имеют наибольшие способности к адаптации в новых рыночных условиях, проявляют наибольшую активность. Высокоактивные используют внедряемые рыночные отношения в качестве возможности для удовлетворения своих потребностей в повышении материального благосостояния, уверенности в своем будущем и будущем своей семьи, а также для удовлетворения духовных потребностей, потребностей в общественно-политической деятельности. Эти незанятые поддерживают преобразования общественных отношений и предпринимают конкретные шаги для их утверждения. Представители этого типа в большинстве принадлежат к работникам высокой квалификации, имеют более высокий образовательный уровень, владеют необходимыми знаниями особенностей рыночной экономики, они потенциально готовы действовать в новых условиях и добиваться успехов.

Незанятые второго типа, условно обозначенные как СА (среднеактивные), представляют собой наиболее многочисленную группу – 52%. Для них приемлемы экономические отношения, в основе которых регулируемый рынок, но переход к рынку сопряжен со значительными трудностями в удовлетворении жизненно необходимых потребностей. Вхождение в рыночную экономику у представителей этого типа связано с большим напряжением

⁴⁰ Чукреев П.А. Социальные технологии регулирования занятости молодежи. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2000. – С. 104-225.

интеллектуальных и физических сил, потерями и приобретениями, разочарованиями и успехами.

В основной массе среднеактивные представлены работниками средней возрастной группы, женщинами, семейными, со средним уровнем образования, квалификации и дохода. Они придерживаются умеренных, осторожных взглядов на проводимые экономические реформы. Незанятые социального типа – среднеактивные в силу своего реального положения, интересов, квалификации и способностей имеют меньшие потенциальные возможности быстрой адаптации на рынке труда, следовательно, и в новых экономических условиях.

Третий социальный тип – низкоактивные (НА) составляют те незанятые граждане, которые проявляют наименьшую активность в поиске работы и решении других жизненно важных проблем (37 %) ⁴¹. Ощувив негативные последствия внедрения рыночных отношений, в виде снижения возможности для удовлетворения элементарных потребностей, незанятые этого типа наиболее приемлемыми считают экономические отношения, в основе которых централизованная система управления экономикой. По оценкам экспертов, такие характерные особенности представителей этого типа, как острая неудовлетворенность своим социальным и материальным положением (13%), неуверенность (87%), отсутствие активной тактической позиции (47%), неприятие рыночных экономических отношений (20%) препятствуют их адаптации на рынке труда.

Указанная типология незанятых позволяет адресно применять меры, предлагаемые государственными органами содействия занятости населения.

6.3. Особенности адаптации к ситуации незанятости различных социальных типов

Социальная адаптация понимается как непрерывный процесс, сопровождающий всю жизнедеятельность социального субъекта. В своей структуре этот процесс имеет большое количество микропроцессов, которые отражают адаптацию к определённым жизненным обстоятельствам, одним из которых мы считаем

⁴¹ Там же.

наступление периода безработицы. В это время часть населения сталкивается с необходимостью поиска работы. Продолжительность этого периода будет зависеть как от самого индивида, так и от различных институтов, взявших на себя обязательства по социальной и психологической поддержке и помощи при трудоустройстве. Завершением адаптации безработных может считаться их трудоустройство. Поэтому адаптация в период незанятости носит временный характер, а её временные рамки равны периоду безработицы.

Следует учитывать, что не всегда результатом адаптации на рынке труда является возвращение к трудовой деятельности в её первоначальном виде. Для некоторых групп населения, в силу недостаточного образования, квалификации, знаний рыночной конъюнктуры, предпенсионного возраста, других причин, которые не могут быть устранены в короткие промежутки времени, это становится практически невозможным. Для них проявлением успешной адаптации может стать выход на пенсию или переход в категорию экономически неактивного населения.

Для представителей других групп, которые обладают достаточным потенциалом и могут в короткое время устранить часть из перечисленных причин, а также готовых использовать свои знания и опыт для открытия собственного дела, результатом успешной адаптации на рынке труда может стать повторное включение в трудовую деятельность, но уже в качестве индивидуальных предпринимателей, а не работающих по трудовому договору.

При построении модели социальной адаптации безработных представляется методологически обоснованным использовать факторный подход.

Некоторые исследователи успешно применяют причинно-следственную модель, исследуя, каким образом взаимодействие различных факторов генерирует качественные и количественные характеристики, отражающие реальное течение социальных процессов⁴². Фактор определяется как причина, движущая сила исследуемого процесса.

⁴² См.: Плотинский Ю. М. Модели социальных процессов. – М.: Логос, 2001. - С.120.

Факторный подход в рассмотрении социальной адаптации строится на анализе факторов внутренней и внешней среды социального субъекта. Для процесса социальной адаптации отдельные факторы внешней и внутренней среды могут иметь различное значение: быть адаптивно положительными, адаптивно отрицательными и нейтральными в зависимости от того, какое влияние они оказывают. Естественно, что наиболее важным нам представляется рассмотрение адаптивно положительных и адаптивно отрицательных факторов. Множество факторов, влияющих на процесс адаптации на рынке труда, разделяем на две группы: институциональные и индивидуальные.

Адаптивные процессы не протекают сами по себе, а находятся в тесной взаимосвязи с другими социальными процессами, социальными структурами и институтами. Некоторые из них выступают как факторы, обуславливающие данный процесс. Фактором, определяющим характер отношений социального субъекта (безработный) с внешней средой (работодатель), является процесс формирования и функционирования российского рынка труда. Меры государственного регулирования процессов, происходящих на рынке труда, такие как профессиональное обучение, переквалификация, выплата пособий и других форм поддержания жизненного уровня безработных, смягчают последствия вынужденной незанятости и способствуют ведению переговоров между субъектами рынка труда.

В качестве особой разновидности социальной деятельности социальная адаптация выступает как комплексное взаимодействие социального субъекта и элементов социальной среды, в результате которого происходит установление единства среды с внутренней структурой и поведением адаптанта.

Это связано с двуединой природой деятельности – адаптивно-адаптирующей, то есть, продолжая оставаться адаптивной, она в тоже время становится преобразующей деятельностью. Социальная адаптация как адаптивно-адаптирующая деятельность может идти двумя основными путями: преобразование внешней для адаптанта среды или преобразование его внутренней среды. При этом адаптивная и адаптирующая деятельности неразрывно взаимосвязаны.

Социальная адаптация может идти по пути выхода из сложившейся ситуации: физического – в форме суицида, или психологического – в форме «ухода» от проблем в иные

«социальные миры»: наркоманию, алкоголизм, психические заболевания и т. п.⁴³

Преобразующая деятельность субъекта адаптации предполагает не просто пассивное приспособление к изменениям его внешней и внутренней среды, но и включает активное его участие в данном процессе. При этом преобразование социальным субъектом среды возможно только в отношении тех элементов, на которые он может воздействовать. Например, безработный может получить новое образование, изменить своё отношение к сложившейся ситуации.

Значительную методологическую проблему представляет оценка адаптационного потенциала. Попытка её решения была предпринята Е.Авраамовой, Д. Логиновым⁴⁴. Исходя из предположений о принципиальной сопоставимости и равновесности адаптационных ресурсов, они предложили балльную интегральную оценку адаптационного потенциала (от 1 до 5 баллов) по четырём видам «человеческого капитала» - образовательному, профессиональному, информационно-культурному и социальному. Эти виды элементов адаптационного потенциала не являются исчерпывающими. По мнению Е.И. Головаха и Н.В. Панина, существенное влияние на адаптивный потенциал личности оказывают его социально-психологические характеристики⁴⁵. Адаптивный потенциал индивида пропорционален степени его оптимизма, понимаемого не как отношение к нынешней ситуации, а как ожидаемое будущее⁴⁶.

Попов В.Г. к числу адаптационных ресурсов относит социально-психологические особенности субъекта; уровень, профиль и качество образования; материальное положение; характер взаимоотношений с окружающими людьми; социально-профессиональный статус; национально-этническую

⁴³ Там же.

⁴⁴ Аврамова Е., Логинов Д. Адаптационные ресурсы населения: попытка количественной оценки // Мониторинг общественного мнения. – 2002. №3 (59). – С.13.

⁴⁵ Головаха Е.И., Панина Н.В. Интегральный индекс социального самочувствия. – Киев: Институт социологии НАН Украины, 1997. – С. 54.

⁴⁶ Там же.

принадлежность; социальное происхождение; социальный и трудовой опыт⁴⁷.

На основе анализа результатов рассмотренных выше исследований мы выделили следующие важные ресурсы личности в условиях потери или отсутствия работы:

- демографические – пол, возраст, состояние здоровья, семейный или брачный статус, миграционная биография;
- социально-психологические;
- социальный капитал – место в социальной структуре, социальный опыт;
- образовательный капитал;
- профессиональный капитал;
- экономический капитал – наличие сбережений, жилья, которое можно сдать в аренду.

Чем выше адаптационный потенциал, тем легче происходит адаптация.

Немаловажной составляющей адаптации индивидов на рынке труда является наличие адапторов. Адапторами являются социальные институты, учреждения и люди, задача которых заключается в содействии в усвоении новых моделей социальной адаптации, обучении навыкам оценки и интерпретации социальных ситуаций и реакций на них. Такого рода деятельность придает социальной адаптации незанятых институциональный характер и является институциональным фактором этого процесса.

Можно выделить адапторов, занимающихся этим профессионально, и тех, которые способствуют процессу адаптации в силу своих функциональных особенностей (семья, дружеское окружение, трудовой коллектив). Деятельность адапторов связана с организацией и контролем процесса и результата социальной адаптации.

Важнейшим адаптером на рынке труда выступает институт государственной службы занятости населения. Государственная служба занятости является важнейшим агентом, действующим на рынке труда, призвана на практике осуществлять государственную политику в этой сфере. Следует учитывать, что в число её клиентов

⁴⁷ Приводится по: Костина С.Н. Социальная адаптация государственных и муниципальных служащих в условиях общественных преобразований в современной России: автореферат дис. ...канд. социол. наук. – Екатеринбург, 2003. – С. 20.

изначально включена значительная доля индивидов, имеющих наименьшие шансы на рынке труда. В то же время, часть посетителей службы занятости нуждаются не в помощи сотрудников центра занятости, а только в информации, которую там могут предоставить.

Не всегда безработные используют информацию, полученную от служб содействия занятости населения, об имеющихся вакансиях, возможности получить другое образование или повысить свой уровень квалификации, возможности организовать свое собственное дело. Причиной тому часто является невысокий уровень потребностей индивидов, которые удовлетворены размером пособия по безработице и не проявляют желание изменить сложившуюся ситуацию. Кроме того, многие из них заведомо уверены, что подходящего места работы они не найдут.

Адаптация безработных будет заключаться в социальном и психологическом освоении меняющихся условий существования, а также в социальной и психологической способности переживать чрезвычайную ситуацию перехода от состояния занятости к состоянию незанятости. Таким образом, состояние адаптированности будет означать изменение статуса безработного и определение его как занятого. В качестве форм приспособления к ситуации незанятости можно отнести вариантность поиска работы, когда использование комплекса методов поиска работы увеличивает вероятность успешного результата.

Само собой разумеется, адаптация к новым жизненным обстоятельствам не означает эмоционального одобрения всего, к чему приходится приспосабливаться.

Уже по одному тому, как доля безработных смогла увидеть в своем положении привлекательные стороны⁴⁸, можно судить об адаптивности поведения и психологической подвижности этих людей⁴⁹.

Учитывая предложенную выше типологии незанятых, можно определить основные направления в содействии адаптации различных типов.

⁴⁸ См. Раздел 4.3.

⁴⁹ Гордиенко А.А., Пошевнев Г.С., Плюснин Ю.М. Структура поведения безработного// Социс. – 1996. - № 5. – С.103.

Для представителей первого типа, высокоактивных, готовность проявлять инициативу, предприимчивость, использовать свой интеллектуальный и трудовой потенциал для достижения рыночного успеха является основанием для подтверждения положения о том, что среди представителей этого типа значительная часть индивидов может применить свои способности в качестве индивидуальных предпринимателей. Среди них больше согласных изменить свою профессию или повысить образовательный уровень.

Большая часть индивидов, составляющих тип среднеактивных, при условии оказания минимального внимания со стороны институтов государства в состоянии решить свои жизненные проблемы и сократить период пребывания на рынке труда. Тем не менее, в такой же степени значительная часть среднеактивных может дезадаптироваться на рынке труда и выступать фактором усиления социального напряжения в обществе.

Индивиды относящиеся к типу низкоактивных, испытывают наибольшие трудности в адаптации на рынке труда, причинами которых является низкий адаптационный потенциал (возраст, отсутствие либо низкий уровень образования и квалификации, наличие инвалидности, большая иждивенческая нагрузка, длительное пребывание на рынке труда, нежелание участвовать в мероприятиях, проводимых службой занятости).

Низкий уровень жизни этой группы безработных, обусловленный вышеперечисленными факторами, существенно снижает адаптационные ресурсы индивидов на рынке труда. Отсутствие внимания к этой проблеме со стороны государства грозит для низкоактивных массовой пауперизацией, а для общества в целом – увеличением социальной напряженности.

Особые усилия государства необходимо направлять на поддержание уровня жизни и обеспечение занятости социально уязвимых слоёв трудоспособного и ограниченно трудоспособного населения, к которым относятся:

- женщины, особенно имеющие малолетних детей и одинокие матери (60% экспертов отметили представителей этой группы как имеющих наименьшие шансы для нахождения работы);
- молодёжь и подростки, впервые вступающие в трудовую деятельность (67%);
- выпускники вузов и техникумов (20%);
- работающие инвалиды (33%);
- лица предпенсионного возраста (73%).

Эти категории составляют большую долю низкоактивных, они не в состоянии самостоятельно справиться с возникшими проблемами. В целях содействия адаптации на рынке труда для части незанятых этого социального типа органами службы занятости будет предложено перейти в категорию экономически неактивного населения (например, выход на досрочную пенсию). Для других индивидов, составляющих этот тип и имеющих потенциальные возможности адаптации, необходимо будет предусмотреть дополнительные меры повышения жизненного уровня, что будет рассмотрено в следующем разделе.

Определение принадлежности к тому или иному социальному типу позволяет работникам центров занятости более успешно вести с незанятыми профориентационную работу, определить степень их пригодности к различным видам деятельности, уровень их дееспособности в случаях решения вопросов оказания финансовой помощи для создания собственного дела.

Данная типология может быть использована и в деятельности негосударственных служб занятости, особенно тех её видов, которые занимаются подбором специалистов высокой квалификации. Так отнесение индивида к третьему типу может стать поводом для рекомендации обращения в государственную службу занятости, что повлияет на эффективность деятельности кадровых агентств.

Рассматривая процессы адаптации индивидов на рынке труда, следует иметь в виду, что незанятые, среди которых подавляющее большинство безработные, обладают не только индивидуальным сознанием, но и, в силу своего особого положения, формируют групповое сознание, обладают групповыми характерными чертами.

На разных стадиях исследования предпринимались попытки определить безработных как разновидность социальной общности⁵⁰, как промежуточную категорию экономически активного населения⁵¹. Отметим точку зрения, согласно которой безработные

⁵⁰ Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда. – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2000.;

⁵¹ Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в России// Социс. – 2000. - № 1 - С.24-34.

сформировали черты групповой определенности со своими ценностно-нормативными установками, структурой потребления, качеством и образом жизни, идентификационными предпочтениями и жизненными ценностями⁵². Произошло становление феномена группового сознания, следовательно, можно говорить о безработных как об особой социальной группе по следующим основаниям:

- достаточно высокий удельный вес в общей совокупности экономически активного населения;
- динамика численности безработных, здесь применяется показатель «уровень безработицы», который имеет тенденцию постоянного роста;
- изменение прежних ориентиров, уровня материального положения и образа жизни, связанный с утратой рабочего места.

Таким образом, выделяется совокупность индивидов, потерявших работу, желающих приступить к ней, в социальную группу, не характеризующуюся маргинальным положением, но обладающую наличием большого количества маргинальных групп в своем составе. Это является первой характерной чертой группы.

В качестве второй характерной черты можно выделить качественные изменения, происходящие в самой группе. Они отражены в тенденции формирования застойной безработицы, что ведет многих индивидов на социальное дно. Замечено, что в составе безработных в полтора раза выше, чем во всем экономически активном населении, доля разведенных и семейно неустроенных людей⁵³.

Третья особенность, отмеченная исследователями, - доходы всех безработных незначительно уступают доходам большинства занятых. Незанятые пытаются компенсировать утрату заработка, низкий уровень пособий и других выплат случайными приработками, причем времени на приработки ими тратится больше, чем населением, имеющим постоянный заработок. Здесь необходимо отметить дифференциацию этой группы по получаемым доходам, что свидетельствует о наличии среди безработных людей среднего или даже выше среднего уровня достатка.

⁵² Голенкова З.Т., Игитхиян Е.Д. Безработные: особенности российского бытия// Социс. – 2001.№ 12. - С.67-76.

⁵³ Там же.

Четвертая черта – уровень потребностей и уровень притязаний ниже, чем у занятых.

Пятой особенностью можно считать внутреннюю разрозненность группы. В её составе есть люди, которые оказались без работы и не находят её по объективным обстоятельствам, те, которые не могут выбраться из ситуации в силу особенностей интеллекта, характера или здоровья и, наконец, те, кто становятся безработными по собственному выбору, решая таким способом какие-то свои задачи. Среди безработных много тех, чей жизненный уровень снизился очень сильно – до низшей черты бедности, кто отчаялся обрести былой социальный статус и поэтому крайне негативно оценивает как происходящие в стране перемены, так и перспективы её развития. Они отброшены в положение маргиналов и ощущают себя маргиналами.

Следующей особенностью можно считать существование способов социальной адаптации к ситуации безработицы с учетом стартовых возможностей (профессиональный и квалификационный уровень, уровень здоровья) и состояния рынка труда.

Все это необходимо учитывать работникам службы занятости населения при оказании социальной помощи безработным.

7. ОРГАНЫ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ. МЕРОПРИЯТИЯ И ТЕХНОЛОГИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Полномочия и структура органов государственной власти в области содействия занятости населения.

Полномочия по содействию гражданам в поиске работы, а работодателям в подборе необходимых работников осуществляются Федеральной службой по труду и занятости в соответствии со следующими нормативными актами:

Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993г.;

Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

Трудовым кодексом Российской Федерации;

Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 25 июля 2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;

Федеральным законом от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 1997 г. №458 « Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан»;

Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. №875 « Об утверждении Положения об организации общественных работ».

Государственную услугу содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляют Федеральная служба по труду и занятости, территориальные органы по вопросам занятости населения субъектов Российской Федерации и государственные учреждения службы занятости населения (схема 6).

Федеральная служба по труду и занятости организует и контролирует деятельность территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по оказанию государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников на территории Российской Федерации.

Территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации обеспечивают и контролируют на территории соответствующих субъектов Российской Федерации деятельность государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) предоставляют на территории соответствующих муниципальных образований государственную услугу содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

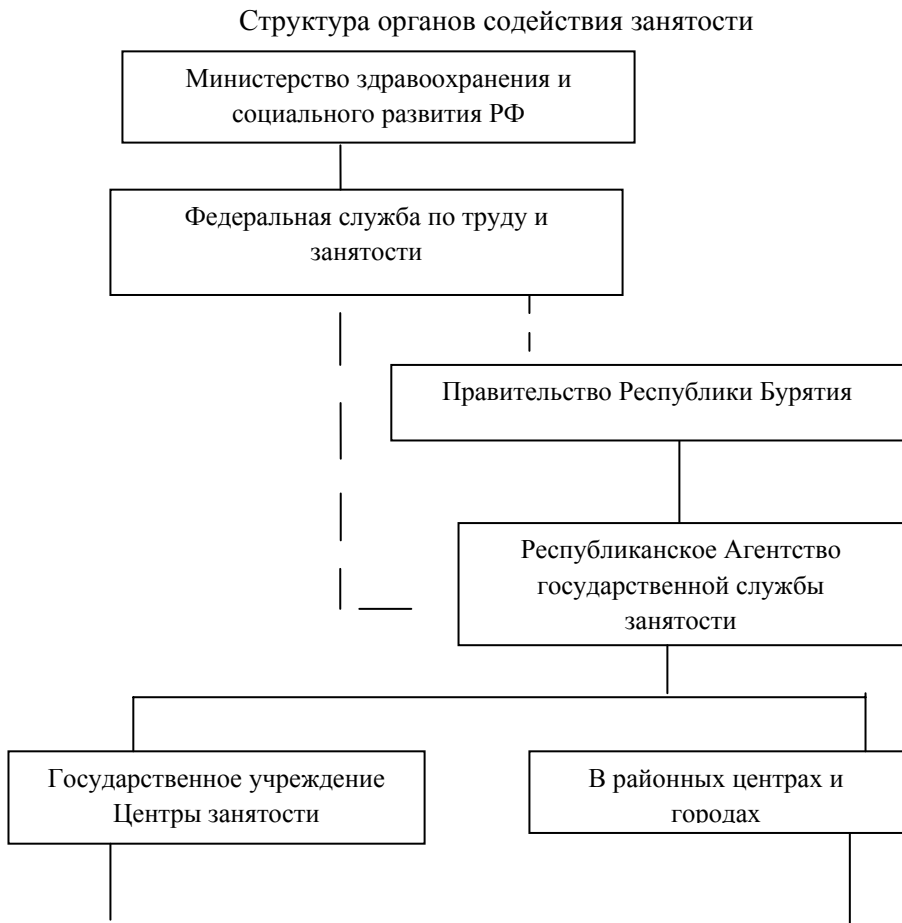
Государственная услуга содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется бесплатно.

Получатели государственной услуги имеют право на неоднократное обращение за содействием в поиске подходящей работы или подборе необходимых работников.

В совокупности подразделения государственной службы занятости содействуют развитию механизмов саморегулирования рынков образовательно-квалификационных и посреднических услуг на рынке труда, помогая созданию ассоциаций негосударственных участников этих рынков.

Одновременно государственная служба занятости осуществляет функции информационного обслуживания населения, а также социального обеспечения безработных (регистрация, выплата пособий, досрочный перевод на пенсию). Важным направлением деятельности службы становится постоянное участие в создании государственных нормативных документов, определяющих порядок государственного регулирования рынка труда.

Схема 6



Деятельность государственной службы занятости максимально учитывает экономическую ситуацию в регионе и быстро адаптируется к её изменениям. В реализации основных государственных гарантий первостепенное внимание уделяется работе с социально незащищенными группами населения. В целом государственная служба занятости позволяет стабилизировать ситуацию в сфере занятости и способствует более эффективному функционированию рынка труда.

Однако основной объем услуг, оказываемых населению, выполняется государственными учреждениями – центрами занятости и Республиканским агентством государственной службы занятости населения.

7.2. Республиканское агентство занятости населения: положение и полномочия

Республиканское агентство занятости населения (далее – Агентство) является исполнительным органом государственной власти Республики Бурятия, осуществляющим переданные Российской Федерацией полномочия в области содействия занятости населения, входит в структуру исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия как самостоятельный орган и в систему государственной службы занятости населения (Приложение 3).

Агентство находится в функциональном управлении Министерства экономики Республики Бурятия.

Финансирование расходов на осуществление полномочий в области содействия занятости населения, переданных Российской Федерацией, осуществляется за счет субвенций, предусмотренных в федеральном бюджете.

Имущество Агентства является государственной собственностью Республики Бурятия и находится у него в оперативном управлении. Агентству подведомственны государственные учреждения – центры занятости населения городов, районов Республики Бурятия (далее – центры занятости населения).

Агентство осуществляет свою деятельность непосредственно и через центры занятости населения, во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, государственными

органами Республики Бурятия, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Основными задачами Агентства являются:

1. Обеспечение реализации государственной политики занятости населения с учетом региональных особенностей (природно-климатических, территориальных, экономических и социальных) на территории Республики Бурятия.

2. Обеспечение государственных гарантий и прав граждан Российской Федерации на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве на территории Республики Бурятия.

3. Организация и оказание государственных услуг в области содействия занятости населения, защиты от безработицы и трудовой миграции на территории Республики Бурятия в соответствии с действующим законодательством.

4. Определение основных направлений развития и совершенствования системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.

Агентство осуществляет следующие полномочия:

Контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных.

Обеспечивает регистрацию граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан.

Обеспечивает оказание в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг в Республике Бурятия, среди которых важнейшей является материальная поддержка безработных граждан, оказываемая в соответствии со ст.28, 29,30,31,32,33,3435 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» в виде выплат пособий по безработице, стипендии и материальной помощи.

Служба занятости населения предоставляет государственную услугу по информированию граждан и работодателей на основании Административного регламента предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, утвержденного приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13 июня 2007 года № 415.

Главные правила информационной политики Агентства занятости населения – информация должна быть объективной, компетентной и открытой; каждый житель Республики Бурятия должен получать всю интересующую его информацию по проблемам занятости.

Для информирования населения и работодателей республики о состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства, профессионального обучения служба занятости использует средства массовой информации: газеты, телевидение, радио, а также сеть Интернет.

Служба занятости населения республики имеет свой сайт в сети Интернет. Его адрес: www.rabota.burnet.ru. На нем размещена информация о состоянии рынка труда, вакансиях, имеющихся в банке данных. Помимо этого, любой человек, желающий найти работу, может разместить свое резюме (краткую информацию о себе). Здесь также можно получить консультацию юриста по вопросам трудового законодательства и Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Республиканское агентство занятости населения осуществляет выезды специализированного передвижного консультационного пункта в районы республики. Они проводятся с целью повышения качества своевременного и оперативного информирования населения об основных направлениях работы службы занятости и состоянии рынка труда.

Организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения

Согласно статье 9 пункт 1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: «Граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения» и пункт 2 «Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости».

Профессиональная ориентация в государственной службе занятости включает в себя профессиональную информацию, профессиональную консультацию, профессиональную диагностику и отбор на профессиональное обучение, психологическую поддержку. Гражданам, обращающимся в службу занятости, оказывается содействие в выборе сферы деятельности, в получении в короткие сроки подходящего места работы в соответствии с личными интересами, потребностями работодателей и рынка труда.

Более чем 15-летний опыт работы службы занятости населения Республики Бурятия показывает, что нередко перед выбором профессии оказываются взрослые люди, имеющие профессию, опыт работы. Профессиональное определение в этом случае часто сопровождается серьезными психологическими проблемами. С такими людьми, обратившимися в службу занятости работают, специалисты-профконсультанты.

Основными направлениями работы профконсультантов службы занятости населения Республики Бурятия со взрослыми гражданами являются:

1. Информационные консультации по профессиональным учебным заведениям, по профессиональному обучению безработных граждан; информирование граждан о состоянии и перспективах развития рынка труда, об особенностях профессий и специальностей, о требованиях, предъявляемых ими к личности, об условиях, режиме труда и его особенностях на конкретных предприятиях, в учреждениях региона, о возможностях трудоустройства, получения профессии.

- Консультации по вопросам выбора профессии, вида сферы профессиональной деятельности, определения направления профессиональной подготовки, возможности обучения.

- Индивидуальные и групповые консультации по психологической поддержке, помогающие гражданам преодолеть психологические последствия потери или угрозы потери работы, снять состояние стресса, помочь адаптироваться, поднять самооценку, усилить мотивацию на поиск работы.

2. Программы социальной адаптации "Клуб ищущих работу", курсы "Новый старт", "Краткие курсы по поиску работы", дающие навыки активного поиска работы, написания резюме, собеседования с работодателем и т.д.

3. Тренинги эффективного поведения на рынке труда, эффективного общения. Группы личностного и профессионального роста.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан

«Государство гарантирует безработным гражданам: бесплатные профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости» (Закон РФ №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» статья 12).

Основная задача профессионального обучения - восстановить профессиональную мобильность и конкурентоспособность безработных граждан путем предоставления им возможности приобрести новую профессию и повысить квалификацию для последующего трудоустройства.

Профессиональное обучение безработных граждан включает в себя:

- подготовку (первоначальное обучение) рабочих – для лиц, не имеющих профессии, желающих приобрести профессии и трудиться по этим профессиям;
- переподготовку (переобучение) рабочих и специалистов в целях обучения граждан новым профессиям (специальностям), если им службой занятости не может быть предложена подходящая работа по имеющимся у них профессиям (специальностям) либо ими утрачена способность к выполнению работы по этим профессиям (специальностям);
- повышение квалификации рабочих и специалистов в целях совершенствования знаний, умений и навыков по имеющимся у граждан профессиям (специальностям), повышения роста профессионализма и компетентности, освоения новых функциональных обязанностей, особенностей предстоящей трудовой деятельности, изучения рыночных экономических отношений, предпринимательства и других вопросов.

Профессиональное обучение безработных граждан осуществляется на учебно-производственной базе образовательных учреждений, организаций, а также на рабочих местах организаций независимо от их организационно-правовой формы.

Профессиональное обучение безработных граждан проводится по профессиям, специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, и повышает возможности безработных

граждан в поиске работы. Оно может проводиться по профессиям, специальностям под конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку имеют:

- безработные инвалиды;
- безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;
- граждане, уволенные с военной службы;
- жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- выпускники общеобразовательных учреждений;
- граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) не имеющие профессии (специальности).

В соответствии со статьей 29 Закона "О занятости населения в РФ" безработным гражданам в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости выплачивается стипендия.

Органы службы занятости при необходимости могут оплачивать стоимость проезда и расходы, связанные с проживанием граждан, направленных на обучение в другую местность.

Организация проведения общественных работ

Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально - полезную направленность, организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу (Статья 24 Закона "О занятости населения в Российской Федерации" в редакции от 10.01.2003 г. № 8-ФЗ). Предоставление государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ регулируется Административным регламентом, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 7 июня 2007 г. № 401.

Общественные работы организуются специально для обеспечения временной занятости и материальной поддержки граждан, ищущих работу.

Общественные работы организуются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по предложению и при участии службы занятости. Органы местного самоуправления вправе участвовать в финансировании проведения общественных работ.

Общественные работы организуются на предприятиях независимо от формы собственности.

К общественным работам не относится деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций, и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Государственные услуги службы занятости по направлению граждан на общественные работы - бесплатны.

Общественные работы организуются для выполнения вспомогательных, подсобных и других, как правило, неквалифицированных видов работ по следующим направлениям:

- строительство, ремонт и содержание автомобильных дорог, прокладка инженерных и других коммуникаций;
- сельскохозяйственные работы;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
- обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- озеленение и благоустройство территорий, содержание и развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- патронажная служба (уход за престарелыми, инвалидами и больными);
- обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;
- проведение и обслуживание массовых общественных мероприятий (перепись населения, праздники, фестивали, спортивные соревнования и т.д.) и другие виды трудовой деятельности.

Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы

Предоставление государственных услуг гражданам, испытывающих трудности в поиске работы осуществляется на основании Административного регламента предоставления

государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 июня 2007 г. № 449

К испытывающим трудности в поиске работы согласно пункту 2 статьи 5 Закона «О занятости населения в РФ» относятся следующие категории населения:

- Инвалиды.
- Лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы.
- Несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет.
- Лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости).
- Беженцы и вынужденные переселенцы.
- Граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей.
- Одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов.
- Граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые.
- Граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании мероприятий по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые

Одной из эффективных форм работы службы занятости населения по совершенствованию механизма трудоустройства молодежи являются мероприятия по организации временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые. Работа по предоставлению данной государственной услуги осуществляется на основании Административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в период школьных каникул и в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 июня 2007 г. № 449.

Участие во временных работах позволяет выпускникам получить (усовершенствовать) профессиональные знания, умения и навыки непосредственно на рабочем месте и возможность трудоустройства на постоянное место работы.

Государственная услуга по организации временного трудоустройства безработных граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые, предоставляется бесплатно.

Основными направлениями работы органов службы занятости населения с безработной молодежью, зарегистрированной в службе занятости, при трудоустройстве являются:

- профессиональный подбор безработной молодежи на вакантные рабочие места в соответствии с требованием работодателя;
- заключение договоров с организациями о совместной деятельности по временному трудоустройству безработной молодежи;

- направление безработных граждан из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые, на временные работы;

- оказание материальной поддержки в период участия во временных работах за счет субвенций федерального бюджета.

Для получения государственной услуги выпускникам учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые, необходимо представить:

- заявление – анкету или согласие с предложением о предоставлении государственной услуги;

- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

- документ об образовании.

Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Служба занятости населения предоставляет государственную услугу по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в период школьных каникул и в свободное от учебы время, на основании Административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 июня 2007 г. № 449 .

Государственное учреждение службы занятости населения:

- предоставит бесплатные консультации по выбору места работы, режиму рабочего время;

- при подборе временного рабочего места направит на собеседование к работодателю;

- окажет на период участия во временных работах материальную поддержку за счет средств субвенций из федерального бюджета.

Для получения государственной услуги несовершеннолетним гражданам необходимо представить:

- Заявление – анкету или согласие с предложением о предоставлении государственной услуги по организации временного трудоустройства;

- Паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа.

Проведение мероприятий по временному трудоустройству несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет осуществляется по заключенным трудовым договорам, оформляются приказом работодателя в письменной форме. Расторжение или изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон и в письменной форме.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет. В случае получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста пятнадцати лет.

Для заключения трудового договора с учащимися, достигшими возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, необходимо согласие одного из родителей или органа опеки и попечительства.

Запрещается трудоустройство подростков

- на тяжелые работы;

- на работы с вредными или опасными условиями труда и в ночное время;

- на работы, связанные с переносом тяжестей;

- на работы, выполняемые вахтовым методом.

Выплата заработной платы производится работодателями по месту работы за выполненные объемы работ. Мероприятия по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан СЗН осуществляются круглогодично.

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании проведения временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

Содействие самозанятости безработных граждан

Специалисты службы занятости предлагают гражданам, признанным в установленном порядке безработными и решившим заняться предпринимательской деятельностью:

- консультирование по вопросам организации предпринимательской деятельности;
 - тестирование (анкетирование), направленное на выявление способностей и готовности к осуществлению предпринимательской деятельности, созданию крестьянского (фермерского) хозяйства, реализации самозанятости, наличия необходимых знаний в сфере экономики, финансов, налогообложения, юриспруденции и других отраслях знаний, требующихся при осуществлении предпринимательской деятельности, наличия навыков, необходимых для ведения крестьянского (фермерского) хозяйства, реализации самозанятости;
 - предоставление информационных и справочных раздаточных материалов (на бумажном и/или электронном носителях, видеоматериалы) по вопросам организации предпринимательской деятельности, создания крестьянского (фермерского) хозяйства, реализации самозанятости;
 - ознакомление с основами предпринимательской деятельности (экономическими и правовыми аспектами предпринимательства, формами поддержки предпринимательства, организацией и государственной регистрацией в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя или крестьянского (фермерского) хозяйства, направлениями маркетингового анализа);
 - ознакомление с психологическими аспектами предпринимательской и иной деятельности, ведения успешного бизнеса;
 - помощь в разработке технико-экономического обоснования проекта (бизнес-плана);
 - приобретение необходимых навыков для осуществления предпринимательской деятельности;
 - оказание финансовой помощи.
- Финансовая помощь оказывается на:

- подготовку документов, предоставляемых при государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
- оплату государственной пошлины;
- оплату нотариальных действий и услуг правового и технического характера;
- приобретение бланочной документации, изготовление печатей, штампов.

Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест

Ярмарки вакансий и учебных рабочих мест – это мероприятия, организуемые службой занятости с целью привлечения к сотрудничеству государственных, коммерческих предприятий и организаций по предоставлению имеющихся у них вакантных рабочих мест, а потенциальных работников - по поиску приемлемой для них работы. В Республике Бурятия проведение ярмарок вакансий определено Программой содействия занятости Республики Бурятия на 2006-2008 годы.

Формы проведения ярмарок:

- ✓ для предприятий, организаций любых форм собственности;
- ✓ для учебных заведений сферы образования;
- ✓ для отдельных категорий населения (молодежь, инвалиды, женщины и т. д.);
- ✓ по конкретным профессиям, специальностям.

К малым формам проведения ярмарок относятся:

- ✓ мини-ярмарки;
- ✓ гарантированные собеседования;
- ✓ конкурсы для безработных.

Организация альтернативной гражданской службы

Альтернативная гражданская служба - это особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

Вопросы организации работы по альтернативной гражданской службе осуществляются в рамках Конституции Российской Федерации (ст.59 ч.3), Федерального закона Российской Федерации от 25 июля 2002 года № 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе", Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2003 года № 793 "Вопросы организации альтернативной гражданской службы", постановления Правительства Российской Федерации «О внесении изменений в некоторые акты Правительства

Российской Федерации по вопросам альтернативной гражданской службы» от 17 февраля 2007 года № 96.

Агентством занятости проводится работа по реализации вышеназванных документов, осуществляется контроль прохождения альтернативной гражданской службы, порядка направления на нее граждан, подлежащих призыву и в отношении которых принято решение призывной комиссии.

Налажено тесное взаимодействие с Военным комиссариатом Республики Бурятия, директора центров занятости районов (городов) включены в составы призывных комиссий, определены должностные лица, ответственные за реализацию мероприятий по организации альтернативной гражданской службы.

Право на альтернативную гражданскую службу имеют граждане, если:

- несение воинской службы противоречит их убеждениям или вероисповеданию;
- они относятся к коренному малочисленному народу, ведут традиционный образ жизни, осуществляют традиционное хозяйство и занимаются традиционными промыслами.

Граждане, направляемые на альтернативную гражданскую службу:

- мужчины от 18 до 27 лет, которые не пребывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, лично подавшие заявление в военный комиссариат о желании заменить военную службу по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых принято соответствующее решение.

Место прохождения гражданами альтернативной гражданской службы:

- Граждане проходят альтернативную гражданскую службу индивидуально, а также в составе групп или формирований за пределами территорий субъектов Российской Федерации, в которых они постоянно проживают.

Содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности

Служба занятости населения осуществляет деятельность по переселению граждан в сельскую местность в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25 мая 1994 года № 533 «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность».

Переселением является переезд граждан с целью трудоустройства как из города в сельскую местность, так и из одного сельского населенного пункта в другой.

Переселение граждан и членов их семей, желающих переехать для постоянного проживания и работы в сельскую местность, проводится органами службы занятости для работы на предприятиях и в организациях агропромышленного комплекса, занимающихся производством и переработкой сельскохозяйственной продукции, а также для работы в учреждениях народного образования, культуры, здравоохранения, физической культуры и спорта, правоохранительных органах, на предприятиях торговли, общественного питания, бытового обслуживания и связи на селе.

На переселение оформляются семьи, имеющие в своем составе работника в трудоспособном возрасте, признанного медицинской комиссией годным к работе и проживанию в сельской местности.

Не подлежат оформлению по переселению одинокие граждане; местные жители, постоянно проживающие в населенных пунктах, входящих в одно хозяйство; а также граждане, ранее переселявшиеся и выбывшие из хозяйства вселения без уважительных причин.

При оформлении договора глава семьи (или член семьи, на которого предполагается выписка переселенческого билета) должен представить в Центр занятости населения:

- заявление на имя директора Центра занятости населения;
- паспорта и свидетельства о рождении членов семьи;
- медицинские справки о состоянии здоровья и прививках;
- договор или гарантийное письмо от хозяйства вселения об обязательном трудоустройстве трудоспособных членов семьи.

Работа по переселению граждан в сельскую местность проводится в строгом соответствии с договором о переселении и при обязательном наличии жилой площади в хозяйстве вселения.

Переселяющимся семьям предоставляются следующие льготы:

- ❖ получение за счет средств федерального бюджета единовременного денежного пособия на каждого члена семьи в размере 500 рублей;

- ❖ оплату стоимости проезда железнодорожным транспортом, а в местностях, не имеющих этого вида сообщения, - другими видами транспорта;

- ❖ провоза домашнего имущества весом до 5 тонн на семью от прежнего места жительства до места вселения.

Также семья имеет право на:

- ❖ получение отдельного жилого дома (квартиры) с надворными постройками и приусадебным участком на условиях, предусмотренных договором, который заключается между переселяющейся семьей и хозяйством вселения или органом местного самоуправления;

- ❖ бронирование сроком на 3 года жилой площади (кроме приватизированной) по месту проживания до переселения.

Документом, удостоверяющим право на получение этих льгот, является переселенческий билет, выданный Центром занятости населения на основании договора о переселении.

Трудоспособные члены переселяемых семей, при необходимости, до заключения договора о переселении могут выезжать за свой счет в хозяйство вселения для личного ознакомления с условиями работы и проживания.

В случае выбытия семьи переселенцев из хозяйства вселения без уважительных причин до истечения трехлетнего срока с момента вселения с нее полностью взыскиваются финансовые средства, изымаются жилые помещения с надворными постройками и приусадебным участком.

Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда

Служба занятости населения предоставляет государственную услугу по социальной адаптации безработных граждан, на основании Административного регламента предоставления государственной услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 07 июня 2007 года № 400.

Самой распространенной и эффективной формой оказания услуг безработным гражданам в адаптации к условиям современного рынка труда является реализация групповых форм работы со всеми категориями населения по программам «Клуб ищущих работу», «Новый старт», предусматривающими занятия по обучению

технологии поиска работы, релаксационные тренинги, психокоррекционные занятия, деловые игры и т.д.

Групповые формы и методы работы помогают преодолеть психологические последствия потери или угрозы потери работы, адаптироваться в сложной ситуации, поднять самооценку, усилить мотивацию на поиск работы, развить необходимые навыки устной и письменной коммуникации, снять стрессовые состояния.

Психологическая поддержка

Психологическая поддержка осуществляется органами государственной службы занятости населения в целях снятия у клиента повышенного уровня тревожности, состояния эмоционального и психологического дискомфорта, повышения у безработных граждан адаптивности к условиям социальной среды.

Психологическая поддержка реализуется в информационной, эмоциональной и реальной формах.

Информационная форма понимается как расширение информационного поля сознания клиента (например, осознание им новых возможностей и своей жизненной перспективы, проведение им под руководством специалиста - психолога переосмысления своей ситуации и так далее).

Эмоциональная форма предполагает постижение эмоциональных состояний клиента в качестве сопереживания ему, что осуществляется в целях лишения их психотравмирующей значимости.

Реальная форма заключается в осуществлении помощи клиенту в виде практических действий (например, направление его в группу психологического тренинга для повышения психологической устойчивости).

7.3. Технологии работы государственной службы занятости по оказанию государственных услуг

В целях повышения качества предоставления и доступности государственных услуг, создания комфортных условий для получателей услуг Федеральной службой по труду и занятости разработан и введен в действие Административный регламент (Приложение 4). Этим документом устанавливаются объем, последовательность, порядок предоставляемых услуг по поиску работы и критерии результативности всех действий.

В документе четко и весьма подробно прописан порядок информирования граждан о государственных услугах. В частности, установлено, что информация о государственной услуге содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется непосредственно в помещениях Федеральной службы по труду и занятости, территориальных органов по вопросам занятости населения субъектов Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения), а также с использованием средств телефонной связи, электронного информирования, вычислительной и электронной техники, посредством размещения на Интернет-ресурсах органов, участвующих в оказании государственной услуги, в средствах массовой информации, издания информационных материалов (брошюр, буклетов и т.д.).

Сообщаются сведения о местах нахождения органов, участвующих в оказании государственной услуги содействия занятости гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, о номерах телефонов для справок, об адресах Интернет-сайтов и электронной почты территориальных органов по вопросам занятости населения субъектов Российской Федерации, сведения о графике (режиме) работы Федеральной службы по труду и занятости территориальных органов по вопросам занятости населения субъектов Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения).

Стенды (вывески), содержащие информацию о графике (режиме) работы органов, участвующих в оказании государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, размещаются при выходе в помещение Федеральной службы по труду и занятости, территориальных органов по вопросам занятости населения субъектов Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения).

Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников сообщается при личном или письменном обращении получателей государственной услуги. Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а

работодателям в подборе необходимых работников предоставляется бесплатно.

Время ожидания в очереди для получения от работника органа, участвующего в оказании государственной услуги, информации о процедуре предоставления государственной услуги при личном обращении получателей государственной услуги, не должно превышать 20 минут.

Письменные обращения получателей государственной услуги о порядке её предоставления рассматриваются работниками органов, участвующих в предоставлении государственной услуги, с учетом времени подготовки ответа заявителю в срок, не превышающий 15 дней с момента получения обращения.

На информационных стендах, размещаемых в помещениях органов, участвующих в оказании государственной услуги, содержится следующая информация:

- месторасположение, график (режим) работы, номера телефонов, адреса Интернет-сайтов и электронной почты органов, участвующих в оказании государственной услуги;
- реестр государственных услуг, оказываемых Федеральной службой по труду и занятости, её территориальными органами по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственными учреждениями службы занятости (центрами занятости населения);
- процедура предоставления государственной услуги (в текстовом виде и в виде блок-схемы);
- порядок обжалования решения, действия или бездействия органов, участвующих в оказании государственной услуги, их должностных лиц и работников;
- перечень получателей государственной услуги;
- перечень документов, необходимых для получения государственной услуги;
- образцы заполнения заявлений-анкет получателей государственной услуги, бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)»;
- схема размещения работников органов, участвующих в предоставлении государственной услуги;

- извлечения из законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по предоставлению государственной услуги;
 - основания отказа в предоставлении государственной услуги;
 - перечень профессий (специальностей), видов трудовой деятельности, пользующихся спросом на рынке труда;
 - информация о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), включая информацию о возможности трудоустройства в другой местности;
 - рекомендации по самостоятельному поиску работы и составлению резюме;
 - информация о проведении мероприятий, направленных на оказание содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (например, о проведении ярмарок вакансий и учебных рабочих мест);
 - информация о месторасположении, номерах телефонов для справок и режиме работы территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственной инспекции труда), структурных подразделений территориальных органов Федеральной миграционной службы, федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы;
 - порядок и способы защиты трудовых прав граждан, информация о деятельности государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав граждан и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Определен перечень документов, необходимых для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы. Граждане, впервые обратившиеся в государственной учреждение службы занятости (центр занятости населения), предоставляют следующие документы:
- заявление-анкету о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы. Заявление-анкета заполняется разборчиво от руки, на русском языке. При заполнении

заявления-анкеты не допускается использование сокращений и аббревиатур. Ответы на содержащиеся в заявлении-анкеты вопросы должны быть конкретными и счерпывающими. Заявление-анкета заверяется личной подписью гражданина;

- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий;

- трудовую книжку или документ, ее заменяющий, - кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работающих). Дополнительно для подтверждения опыта работы по профессии (специальности) граждане могут представить трудовые договоры, служебные контракты, договоры гражданско-правового характера;

- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию гражданина. Граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), предоставляют документ об образовании;

- справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы – кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших);

- индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, - граждане, являющиеся инвалидами;

Для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждане предоставляют следующие документы:

- паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - граждане Российской Федерации;

- индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, - граждане, являющиеся инвалидами.

Установлен перечень оснований для отказа в предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Основанием для отказа гражданину, впервые обратившемуся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы является отсутствие:

- заполненного заявления-анкеты о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы;

- документов, удостоверяющих личность гражданина и гражданство, или документов, их заменяющих;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида у гражданина, которому установлена инвалидность.

Основанием для отказа в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях гражданина является отсутствие:

- документов, удостоверяющих личность гражданина и гражданство, или документов, их заменяющих. Также основанием для отказа в предоставлении государственной услуги является предоставление получателем ложной информации или недостоверных сведений, документов.

Четко регламентированы сроки предоставления государственной услуги.

Государственная услуга содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется в день обращения без предварительной записи.

Время ожидания в очереди для предоставления документов не должно превышать 30 минут. Максимально допустимое время предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, впервые обратившимся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости), не должно превышать 55 минут. Максимально допустимое время предоставления данной государственной услуги при последующих обращениях граждан не должно превышать 45 минут.

Максимально допустимое время предоставления государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодателям, впервые обратившимся в государственное учреждение службы занятости, не должно превышать 55 минут, а при повторном обращении 40 минут.

Определены критерии результативности предоставления государственной услуги.

Результатом предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы является получение гражданином выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банка вакансий и работодателей), содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностей) или об отсутствии вариантов подходящей работы, а также направления на работу.

Регламент содержит описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, обратившимся впервые. Основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы является личное обращение гражданина в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения). Граждане, обратившиеся впервые, предоставляют документы, установленные регламентом.

Работник государственного учреждения службы занятости, осуществляющий функцию по предоставлению государственной услуги, проверяет наличие документов, установленных Административным регламентом.

На основании представленных документов работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) принимает решение о предоставлении или отказе в предоставлении государственной услуги в соответствии с основаниями, установленными Административным регламентом.

Работник государственного учреждения службы занятости информирует гражданина о принятом решении. В случае отказа в предоставлении государственной услуги работник государственного учреждения службы занятости разъясняет причины, основания отказа, порядок предоставления государственной услуги, оформляет решение в письменной форме и выдает его гражданину. Максимальное время предоставления информации об отказе гражданину не должно превышать 10 минут.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании заявления-анкеты и документов, предоставленных гражданином, осуществляет регистрацию гражданина в соответствии с Административным регламентом. На основании заполненного бланка, содержащего сведения о гражданине, и заявления-анкеты осуществляется подбор гражданину варианта подходящей работы.

Подбор гражданам варианта подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня профессиональной подготовки и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка по последнему месту работы, рекомендаций о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, транспортной доступности рабочего места, пожеланий гражданина к искомой работе (заработная плата, режим рабочего времени, место расположения,

характер труда, должность, профессия (специальность)), а также требований работодателя к исполнению трудовой функции и кандидатуре работника.

При подборе подходящей работы не допускается:

- предложение одной и той же работы дважды;
- направление граждан на рабочие места без учета сети общественного транспорта в данной местности, обеспечивающей транспортную доступность рабочего места;
- предложение гражданину работы, которая связана с переменной места жительства, без его согласия;
- предложение гражданину работы, заработок по которой ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Гражданин осуществляет выбор варианта подходящей работы из предложенного перечня и выражает свое согласие на направление на собеседование к работодателю.

Гражданин имеет право выбрать несколько вариантов подходящей работы из предложенного работником государственного учреждения службы занятости перечня.

Работник государственного учреждения службы занятости по телефону согласовывает с работодателем направление гражданина на собеседование, выводит на печатающее устройство и выдает гражданину направление на работу. Максимальный срок выполнения этого действия сотрудником службы занятости не должен превышать 10 минут.

Гражданин подтверждает факт получения выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения, содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностей) или об их отсутствии, и направления на работу (при наличии вариантов подходящей работы) своей подписью в соответствующем бланке учетной документации.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) фиксирует результат предоставления государственной услуги. Максимальный срок выполнения действия сотрудником службы занятости не должен превышать двух минут.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) уведомляет гражданина о необходимости предоставления информации о результатах собеседования с работодателем, представления в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) выданного направления на работу с отметкой работодателя. Максимальный срок выполнения данного действия сотрудником государственной службы занятости не должен превышать трех минут.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Объем материалов, включенных в учебное пособие, по мнению авторов, позволяет изучить проблемы занятости населения и её регулирования в рамках требования государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования при подготовке специалистов по социальной работе.

Среди требований, предъявляемых к специалистам этой профессии, важными являются не только возможности осуществлять познавательные и управляющие функции, но и функции социальной терапии, которые особенно важны в периоды социальной нестабильности, отсутствия равных возможностей для социального развития всех членов общества.

В представленном пособии наряду с материалами, освещающими теоретические, методологические и методические вопросы анализа и регулирования занятости населения, содержатся специально рассчитанные на социальных работников материалы, раскрывающие социально-психологические особенности проблемы безработицы и безработных, приводятся сведения, характеризующие сложившуюся практику социального управления этими процессами, правовые основания для социальной поддержки людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Законодательные и нормативные правовые акты⁵⁴

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г.
2. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 « О занятости населения в Российской Федерации».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; №30, ст. 3014; №30, ст. 3033; 2003, №27, ст.2700, 2004, № 18, ст.1690; №35, ст.3607; 2005, №1, ст. 27; № 19, ст.1752).
4. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (Собрание законодательства 3426; № 53, ст. 5024; 2002, № 1, ст.2; № 22, ст.2026; 2003, № 2, ст. 167; № 43, ст.4108; 2004,; 35, ст.3607; 2005, №1, ст.25; 2006, № 1, ст.10).
5. Федеральный закон от 25 июля 2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, №30, ст.3032; 2003, № 27, ст.2700; №46, ст.4437; 2004, №35, ст.3607; №45, ст. 4377).

⁵⁴ В тех случаях, когда отсутствуют выходные данные, правовой акт приводится по базе данных «Консультант» [Интернет Ресурс], 2009.

6. Федеральный закон от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, №19, ст. 2060).

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, №28, ст.2901).

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 апреля 1997г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, №17, ст. 2009; 1999, № 29, ст.3748; №46 ст. 5573; 2005, №7, ст.560).

9. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. №875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, №29, ст. 3533; 1999, №47, ст.5707; 2003, №52, ст. 5069; 2005, №7, ст.560).

10. Постановление Правительства Республики Бурятия от 19.11. 2007 №364 «О республиканском Агентстве занятости населения».

11. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2006 г. № 513 «Об утверждении административного регламента Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы».

Монографии, статьи, учебные пособия

1. Абрамова Е., Лоина Д. Адаптационные ресурсы населения: попытка количественной оценки// Мониторинг общественного мнения. - 2002. - №3.

2. Боровик В.С. и др. Занятость населения: Учебное пособие – Ростов-на-Дону, 2001.

3. Брук Е. Потеря работы: мужчины и женщины // Управление персоналом. – 2000. - №12.

4. Буланов В.С. Некоторые методологические вопросы исследования рынка труда// Общество и экономика. – 1997. - №7/8..

5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М., 1999.

6. Гордиенко А.А., Пошевнев Г.С., Плюснин Ю.М. Структура поведения безработного // Социс. - 1996. - №5.
7. Голенкова З.Т., Игитхинян Е.Д. Безработные: особенности российского бытия // Социс. - 2001. - №12.
8. Голованина Е.И., Панина Н.В. Интегральный индекс социального самочувствия. – Киев, 1997.
9. Думова И.И. Социально-экономические основы управления природопользованием в регионе. – Новосибирск, 1996.
10. Занятость. Безработица. Служба занятости: Толковый словарь терминов и понятий – М., 1996.
11. Кашепов А.В. Российский рынок труда: проблемы формирования и перспективы// Общество и экономика. – 1997. – №7/8.
12. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости стают актуальными// Человек и труд. – 1996. – №5.
13. Кэмпбел Р., Макконел, Стенли Л.Брю. Экономикс. – Баку, 1992.
14. Мачульский К.Н. Формирование новой экономической модели и проблемы занятости // Общество и экономика. – 1997. – №7/8.
15. Обследование экономически активного населения: занятость, безработица и неполная занятость: методологическое руководства МБТ: Пер. с англ. – М., 1994.
16. Плотинский Ю.М. Модели социальных процессов. –М., 2001.
17. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики. – М., 1999.
18. Рынок труда и теория занятости. – М.: Цезан, 1996.
19. Саруханов Э.Р. Управление занятостью населения: Учебное пособие. – СПб., 1993.
20. Скрынник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону// Человек и труд. – 1996. - №7.
21. Современные международные рекомендации по статистике труда // Международная организация труда: Пер.с англ. – М., 1994.
22. Социальные технологии: Толковый словарь. – М. – Белгород, 1995.
23. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф, Занятость населения и её регулирование: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Изд-во «Академия», 2001.

24. Хейне Пол. Экономический образ мышления: Пер.с англ. – М., 1992.
25. Чукреев П.А. Незанятые: настроения, ожидания, намерения. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 1996.
26. Чукреев П.А. Социальные технологии регулирования занятости молодежи. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2000.
27. Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Социальные технологии регулирования занятости в условиях регионального рынка труда: Учебное пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2000.
28. Чукреев П.А., Чукреев Е.П. Устойчивое развитие и рынок труда: оптимизация взаимообусловленных процессов – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2001.

Приложение 1

Факторы, на основании которых принимается решение о целесообразности реализации программ развития отраслевых комплексов промышленности Республики Бурятия

Факторы общего характера
Наличие или отсутствие расчетов о количестве создаваемых и сохраняемых рабочих мест, о стоимости одного рабочего места, достоверность и количество содержащийся социальной информации
Характер влияния Концепции на условия занятости (расширение спроса на рабочую силу или сохранение рабочих мест, активизация высвобождения работников, вероятность увеличения предложения рабочих мест на рынке труда)
Обеспечивает ли Концепция сохранение эффективно действующих рабочих мест в различных регионах и на предприятиях
Содействует ли Концепция преодолению кризисного спада в регионе, отрасли, росту объемов товаров и услуг
Обоснована ли экономическая программа развития производства надежностью спроса на продукцию и гарантированность её сбыта
Учитывается ли в Концепции привлечение инвестиций, активизация инвестиционной активности российских и зарубежных инвесторов в целях создания новых и сохранения эффективно действующих рабочих мест
Способствует ли Концепция преодолению неплатежеспособности предприятий отрасли, своевременности расчетов с бюджетом, ликвидации задолженности по заработной плате
Обеспечивает ли Концепция использование национальных кадров или потребует привлечения зарубежных специалистов

Способствует ли Концепция развитию малого предпринимательства, в том числе самозанятости населения
Факторы социально-экономического преимущества создаваемых рабочих мест для занятости в отраслевом и региональном масштабах
Содействует ли Концепция возрождению и развитию национальной (региональной) экономики за счет ориентации на отечественные конкурентоспособные отрасли, имеющие устойчивое лидирующее положение на внутреннем и внешнем рынках по потребительским и техническим параметрам; стимулирует ли расширение российского экспорта, обеспечивает ли конверсию рабочих мест
Обеспечивает ли Концепция оптимизацию структуры занятости, исходя из перспектив институциональных преобразований, тенденций технического прогресса, международного разделения труда, долговременных приоритетов социально-экономического развития, долгосрочной программы структурной перестройки и приоритетного развития отдельных отраслей
Способствует ли Концепция последовательной замене импорта зарубежных товаров производством товаров и комплектующих (в том числе на лицензионной основе) внутри страны и развитию на этой основе рабочих мест
Рассчитана ли Концепция на техническое обновление и возрождение депрессивных отраслей отечественного производства, выпускавших ранее продукцию массового потребительского спроса, на создание и сохранение рабочих мест в отдельных регионах или районах с монопроизводственной структурой, а также в городах с единственным градообразующим предприятием
Содействует ли Концепция перетоку рабочей силы в развивающейся ускоренными темпами отрасли и сферы хозяйства с предприятий и отраслей, не имеющих перспектив развития
Обеспечивает ли Концепция создание дополнительных рабочих мест за счет развития системы переработки собственных природных ресурсов и утилизации отходов, производственной, социальной и рыночной инфраструктуры
Способствует ли Концепция сокращению масштабов неполной занятости
Количество рабочих мест, их влияние на качество рабочей силы и рост производительности труда
Способствует ли Концепция улучшению условий труда, снижению производственного травматизма
Содействует ли реализации Концепции повышению квалификации или деградации кадрового потенциала республики
Предусматривает ли Концепция меры по развитию профессиональной и территориальной мобильности работников, организации переподготовки и работы с персоналом

Обеспечивает ли Концепция выполнение международных обязательств Российской Федерации, Конвенций и Рекомендаций МОТ по условиям труда и соблюдению равноправного доступа всех трудоспособных граждан к рабочим местам
Способствует ли Концепция росту производительности труда
Факторы содействия созданию и поддержанию рабочих мест по цепочке межотраслевых связей в целях повышения конечного потребительского спроса населения
Обеспечивает ли Концепция создание и сохранение рабочих мест в сопряженных отраслях деятельности, связанных с осуществлением программы
Дает ли Концепция возможность использовать в цепочке сопряженных отраслей неконкурентоспособные группы населения
Имеет ли Концепция возможность повышения уровня материального обеспечения населения и формирования среднего класса

Приложение 2

Утверждена
Приказом Руководителя
Республиканского агентства
занятости населения

от « 17» сентября 2008 г. № 186

Ведомственная целевая

Программа содействия занятости населения Республики Бурятия

на 2009-2010 годы⁵⁵

⁵⁵ Приводится в извлечении

Улан-Удэ, 2008

**Паспорт
Ведомственной целевой Программы
содействия занятости населения Республики Бурятия
на 2009-2010 годы**

Наименование субъекта бюджетного планирования	Республиканское агентство занятости населения
Наименование программы	Ведомственная целевая Программа содействия занятости населения Республики Бурятия на 2009-2010 годы (далее - Программа)
Должностное лицо, утвердившее программу (дата утверждения), или наименование и номер соответствующего нормативного акта	Приказ Руководителя Республиканского агентства занятости населения от 28 апреля 2008 года № 98 «О разработке проекта Программы содействия занятости населения Республики Бурятия на 2009-2010 годы»
Цель и задачи Программы	Цель: Содействие продуктивной занятости населения и обеспечение защиты от безработицы. Задачи: 1. Трудоустройство граждан, ищущих работу. 2. Повышение качества и конкурентоспособности на рынке труда безработных граждан путем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. 3. Социальная поддержка безработных граждан. 4. Повышение эффективности деятельности органов службы занятости населения в области содействия занятости населения.
Целевые индикаторы и показатели	- Уровень общей безработицы составит в 2009 году – 11,0-10,5%, в 2010 году 10,5-10,0%; - Уровень регистрируемой безработицы – в 2009 году – 2,6-2,5%, в 2010 году 2,5-2,4%; - Уровень трудоустройства ищущих работу

	<p>граждан – в 2009 году – 46,6%, в 2010 году - 46,8%;</p> <p>- Уровень трудоустройства ищущих работу граждан на общественные и временные работы – в 2009 году – 33,0%, в 2010 году - 33,2%;</p> <p>- Доля безработных граждан, направленных на обучение с гарантией трудоустройства к общей численности направленных на обучение – в 2009 году – 35,0%, в 2010 году - 36,0%.</p>
<p>Характеристика программных мероприятий</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; 2. Получение услуг по профориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости; 3. Обеспечение социальной поддержки безработных граждан, включая пособия по безработице, стипендии в период прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, пенсии, назначенной безработным гражданам досрочно, материальной помощи; 4. Повышение доступности и качества предоставляемых государственных услуг населению.
<p>Сроки реализации Программы</p>	<p>В течение 2009 – 2010 гг.</p>
<p>Объемы и источники финансирования</p>	<p>В 2009-2010 годах общий объем затрат на финансирование мероприятий Программы за счет субвенций из федерального бюджета составит 637,73 млн. руб.</p> <p>Затраты на финансирование мероприятий по содействию занятости населения и социальным выплатам составят 435,73 млн. руб., расходы на содержание органов службы занятости населения по осуществлению переданных полномочий - 202,00 млн. руб.</p> <p>Объем затрат на финансирование мероприятий по социальной поддержке безработных граждан</p>

	<p>(выплата пособий по безработице, пенсий, назначенных досрочно и стипендий, оказание материальной помощи) в 2009-2010 годах составит 335,05 млн. руб. за счет субвенций из федерального бюджета.</p> <p>Общий объем финансирования мероприятий по содействию трудоустройству населения в 2009 – 2010 годах за счет средств субвенций из федерального бюджета составит 60,6 млн. руб.</p> <p>Общее финансирование мероприятий по профессиональному обучению безработных граждан, профессиональной ориентации в 2009 – 2010 годах за счет средств субвенций из федерального бюджета составит 40,08 млн. руб.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы и показатели социально-экономической эффективности</p>	<p>Реализация мероприятий Программы в 2009-2010 годах позволит:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повысить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда путем сбора более 100,0 тыс. вакансий; - трудоустроить 64,2 тыс. граждан, в т.ч. на временные и общественные работы – 44,1 тыс. чел.; - направить на профессиональное обучение 6,4 тыс. граждан; - обеспечить снижение уровня общей безработицы до 10,5-10,0%, регистрируемой безработицы – до 2,5-2,4%; - повысить качество оказываемых государственных услуг населению и работодателям; - повысить уровень трудоустройства граждан, ищущих работу, до 46,8%; - обеспечить социальную поддержку 76,4 тыс. безработным гражданам в период поиска работы, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации; - привлечь в целях содействия занятости населения дополнительные финансовые средства: местных бюджетов – 16,7 млн.руб., работодателей – 52,77 млн.руб.

Введение

Основанием для разработки ведомственной целевой Программы содействия занятости населения Республики Бурятия на 2009-2010 годы (далее - Программа) является:

- Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального Закона от 29.12.2006 г. № 258-ФЗ);

- письмо Федеральной службы по труду и занятости от 20.04.2007 года № 1857-ТЗ «О разработке проекта программ содействия занятости населения»;

- приказ Республиканского агентства занятости населения от 28 апреля 2008 года № 98 «О разработке проекта Программы содействия занятости населения Республики Бурятия на 2009-2010 годы».

Программа разработана на основе анализа социально-экономического развития и сложившейся ситуации на рынке труда Республики Бурятия за последние три предшествующих года.

В расчетах использованы экспертные оценки и прогнозные материалы Министерства экономики Республики Бурятия, Министерства образования и науки Республики Бурятия, территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия, центров занятости населения районов (городов) республики и других заинтересованных министерств и ведомств.

Настоящая Программа разработана исходя из принципов ее преемственности с Программой содействия занятости населения Республики Бурятия на 2006-2008 годы. При разработке Программы учтены основные положения Программы социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008-2010 годы и на период до 2017 года.

Целью настоящей Программы является содействие продуктивной занятости населения и защита от безработицы.

Программа служит инструментом реализации государственной политики в области содействия занятости населения, способом ориентации на решение ключевых проблем в сфере содействия занятости населения и призвана обеспечить необходимый уровень качества и доступности предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости населения.

Программа содержит перечень мероприятий, определенных для софинансирования за счет средств федерального бюджета, средств местных бюджетов и предприятий, организаций республики.

Реализация мероприятий Программы предполагает комплексный подход к решению проблем занятости и регулирования рынка труда на основе согласованных совместных действий органов государственной

власти Республики Бурятия, представителей общественности и работодателей.

Реализация Программы будет осуществляться путем разработки и выполнения программ содействия занятости населения на уровне районов и городов республики.

I. Характеристика занятости населения на рынке труда республики

1.1. Анализ ситуации на рынке труда Республики Бурятия

Социально-экономическое развитие Республики Бурятия в 2005-2007 годах было направлено на повышение уровня жизни населения и сокращение бедности.

За последние годы в республике происходят позитивные сдвиги в социально-экономическом развитии. Отмечается увеличение валового регионального продукта, производства промышленной продукции, сельского хозяйства, высокая динамика объемов работ в строительстве, рост объема инвестиций в основной капитал, что благоприятно отражается на состоянии рынка труда и динамике показателей, влияющих на уровень жизни населения. Так, в 2007 году по сравнению с 2005 годом:

- сократилась задолженность по выплате заработной платы (в 3 раза);
- увеличились реальные денежные доходы населения на 39,9%;
- сократилось количество граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума до 24,3%;
- выросла среднемесячная заработная плата работающих (на 52,4%);
- уменьшились масштабы вынужденной неполной занятости (на 46%);
- увеличилась численность занятых в экономике (до 398,9 тыс. чел.);
- сократилась общая численность безработных граждан и уровень общей безработицы (59 тыс. чел., 12,3%);
- снизился уровень регистрируемой безработицы (до 2,0%).

При общей тенденции снижения уровня общей и регистрируемой безработицы, в республике наблюдается большой разрыв между уровнем общей и регистрируемой безработицы. В ряде районов республики остается напряженная ситуация на рынке труда, сохраняется высокий уровень регистрируемой безработицы в Закаменском – 4,3%, Селенгинском – 4,2%, Курумканском – 3,8%, Кабанском – 3,6%, Заиграевском – 3,4%, Северобайкальском – 3,2% районах.

Несмотря на улучшение положения в экономике в структуре безработных граждан, рассчитанных по методике МОТ и зарегистрированных в органах службы занятости населения, сохраняется высокая доля граждан, уволенных по сокращению с предприятий и организаций

Введение

Основанием для разработки ведомственной целевой Программы содействия занятости населения Республики Бурятия на 2009-2010 годы (далее - Программа) является:

- Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального Закона от 29.12.2006 г. № 258-ФЗ);

- письмо Федеральной службы по труду и занятости от 20.04.2007 года № 1857-ТЗ «О разработке проекта программ содействия занятости населения»;

- приказ Республиканского агентства занятости населения от 28 апреля 2008 года № 98 «О разработке проекта Программы содействия занятости населения Республики Бурятия на 2009-2010 годы».

Программа разработана на основе анализа социально-экономического развития и сложившейся ситуации на рынке труда Республики Бурятия за последние три предшествующих года.

В расчетах использованы экспертные оценки и прогнозные материалы Министерства экономики Республики Бурятия, Министерства образования и науки Республики Бурятия, территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия, центров занятости населения районов (городов) республики и других заинтересованных министерств и ведомств.

Настоящая Программа разработана исходя из принципов ее преемственности с Программой содействия занятости населения Республики Бурятия на 2006-2008 годы. При разработке Программы учтены основные положения Программы социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008-2010 годы и на период до 2017 года.

Целью настоящей Программы является содействие продуктивной занятости населения и защита от безработицы.

Программа служит инструментом реализации государственной политики в области содействия занятости населения, способом ориентации на решение ключевых проблем в сфере содействия занятости населения и призвана обеспечить необходимый уровень качества и доступности предоставления государственных услуг в сфере содействия занятости населения.

Программа содержит перечень мероприятий, определенных для софинансирования за счет средств федерального бюджета, средств местных бюджетов и предприятий, организаций республики.

Реализация мероприятий Программы предполагает комплексный подход к решению проблем занятости и регулирования рынка труда на основе согласованных совместных действий органов государственной

власти Республики Бурятия, представителей общественности и работодателей.

Реализация Программы будет осуществляться путем разработки и выполнения программ содействия занятости населения на уровне районов и городов республики.

I. Характеристика занятости населения на рынке труда республики

1.1. Анализ ситуации на рынке труда Республики Бурятия

Социально-экономическое развитие Республики Бурятия в 2005-2007 годах было направлено на повышение уровня жизни населения и сокращение бедности.

За последние годы в республике происходят позитивные сдвиги в социально-экономическом развитии. Отмечается увеличение валового регионального продукта, производства промышленной продукции, сельского хозяйства, высокая динамика объемов работ в строительстве, рост объема инвестиций в основной капитал, что благоприятно отражается на состоянии рынка труда и динамике показателей, влияющих на уровень жизни населения. Так, в 2007 году по сравнению с 2005 годом:

сократилась задолженность по выплате заработной платы (в 3 раза);

увеличились реальные денежные доходы населения на 39,9%;

сократилось количество граждан, имеющих доходы ниже прожиточного минимума до 24,3%;

выросла среднемесячная заработная плата работающих (на 52,4%);

уменьшились масштабы вынужденной неполной занятости (на 46%);

увеличилась численность занятых в экономике (до 398,9 тыс. чел.);

сократилась общая численность безработных граждан и уровень общей безработицы (59 тыс. чел., 12,3%);

снизился уровень регистрируемой безработицы (до 2,0%).

При общей тенденции снижения уровня общей и регистрируемой безработицы, в республике наблюдается большой разрыв между уровнем общей и регистрируемой безработицы. В ряде районов республики остается напряженная ситуация на рынке труда, сохраняется высокий уровень регистрируемой безработицы в Закаменском - 4,3%, Селенгинском - 4,2%, Курумканском - 3,8%, Кабанском - 3,6%, Заиграевском - 3,4%, Северобайкальском - 3,2% районах.

Таблица 1

Несмотря на улучшение положения в экономике в структуре безработных граждан, рассчитанных по методике МОТ и зарегистрированных в органах службы занятости населения, сохраняется

высокая доля граждан, уволенных по сокращению с предприятий и организаций республики (2007г. – 19,1 и 20,9 соответственно) вследствие модернизации производства, реструктуризации собственности и введением малолюдных технологий.

За последние три года повысилась доля граждан, ищущих работу более года, что приводит к потере квалификационных навыков и уменьшает реальные возможности трудоустройства (2007г. – 58,3% и 6,3% соответственно).

Основными клиентами органов службы занятости продолжают оставаться лица, которым трудно самостоятельно найти работу, в связи с низкой квалификацией, малым трудовым стажем и отсутствием опыта работы, а также граждане, особо нуждающиеся в социальной защите.

Анализ социально-экономического состояния Республики Бурятия показывает, что, несмотря на положительную динамику макроэкономических показателей, на рынке труда республики сохраняются:

- низкая конкурентоспособность на рынке труда отдельных категорий граждан (молодежи без практического опыта работы, женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов и др.);
- высокий уровень безработицы на рынке труда в сельской местности;
- увеличение среди безработных граждан доли лиц, не имеющих профессионального образования, опыта работы, с низкими трудовыми мотивациями, ищущих работу более года;
- дефицит квалифицированной рабочей силы;
- процессы высвобождения работников в связи со структурными изменениями и модернизацией предприятий.

1.2. Прогноз ситуации в сфере занятости населения и на рынке труда республики

Определяющее воздействие на рынок труда в 2009-2010 годах окажет, прежде всего, реализация Программы социально-экономического развития Республики Бурятия на 2008-2010 годы и на период до 2017 года.

Продолжится экономический рост путем формирования конкурентоспособной экономики инновационного типа, крупных производственно-инфраструктурных комплексов, туристско-рекреационной особой экономической зоны, минерально-сырьевого комплекса, транспортно-логистической системы, Витимского гидроузла, развития инфраструктуры поддержки малого предпринимательства, ввода новых мощностей и др.

Позитивной динамикой будет характеризоваться инвестиционная деятельность. Прогнозируется развитие социальной сферы.

Регулируемая миграционная политика обусловит снижение механического оттока населения из республики. В рамках Концепции демографического развития продолжатся позитивные изменения по основным показателям воспроизводства населения, в частности, снижение естественной убыли населения, роста рождаемости, уменьшения младенческой смертности.

Однако проявится негативная тенденция сокращения количества трудоспособного населения, и как следствие, численности трудовых ресурсов.

Численность занятых в экономике республики составит в 2010 году 404,9 тыс. чел. (таблица 2).

Ожидается дальнейшее снижение уровней общей и регистрируемой безработицы. Уровень общей безработицы снизится до 10,5-10,0%, уровень регистрируемой безработицы до 2,5-2,4% в 2010 году.

Таблица 2

**Основные показатели прогноза рынка труда
Республики Бурятия на 2009-2010 годы^{56[1]}**

Наименование показателя	Ед. изм.	2008г. оценка	2009г. прогноз	2010г. прогноз
Численность трудовых ресурсов	тыс.чел.	613,6	610,0	607,9
Численность занятых в экономике (среднегодовая)	тыс.чел.	398,7	401,0	404,9
Численность безработных, рассчитанная по методологии МОТ	тыс.чел.	51,8	49,6	47,5
Численность зарегистрированных безработных граждан на конец отчетного периода	тыс.чел.	11,3	11,3	11,0
Уровень безработицы (по методологии МОТ)	%	11,5	11,0-10,5	10,5-10,0
Уровень зарегистрированной безработицы ^{57[2]}	%	2,7-2,6	2,6-2,5	2,5-2,4

^{56[1]} по данным Комитета по труду

Активизация процессов в экономике и социальной сфере обусловят устойчивый спрос на рабочую силу, объем которого возрастет с 58,7 тыс. чел. в 2009 году до 60,0 тыс. чел. в 2010 году (таблица 3).

Развитие в период до 2011 года туристско-рекреационного комплекса позволит создать свыше 5 тыс. рабочих мест, минерально-сырьевого комплекса – до 1 тыс. рабочих мест, транспортно - логистического комплекса – 1,5 тыс. рабочих мест, строительство Витимского гидроузла – около 1 тыс. рабочих мест и порядка 3 тыс. рабочих мест в сфере обслуживания (торговля, банки, связь, бытовые услуги).

Улучшение положения в реальном секторе экономики обусловит снижение в прогнозируемом периоде текучести рабочей силы – в структуре спроса на 1,5% снизится доля потребности на замену выбывающих с действующих рабочих мест.

Повысится потребность в работниках для замещения на новых рабочих местах (с 10,7% до 14,5% общего спроса соответственно).

Однако, дальнейшему росту спроса на рабочую силу будет противостоять сокращение штатов или ликвидация предприятий под влиянием процессов реструктуризации и модернизации производства на крупных и малых предприятиях, сокращение крестьянско-фермерских хозяйств, введения новой системы оплаты труда в сфере здравоохранения и образования, оптимизации организаций государственного управления. Численность высвобождаемых граждан составит в 2009-2010 гг. 4,9 тыс. чел.

В 2009-2010 годах рынок труда пополнится на 15 тыс. чел. за счет молодых людей, ищущих работу, выпускников профессиональных учебных заведений всех уровней.

Сохранится тенденция увольнения граждан по собственному желанию. Их численность составит в 2010 году 43,4 тыс. чел.

За 2009-2010 годы предполагается освобождение 4,1 тыс. чел. из мест лишения свободы, из которых 80% обратятся в органы службы занятости населения.

Лица, освобожденные из мест лишения свободы, испытывают определенные трудности при подборе рабочего места. Это связано с тем, что в учреждениях, исполняющих наказание, граждане данной категории утрачивают не только социально-трудовые связи, но и теряют квалификацию из-за недостаточности работ в исправительно-трудовых учреждениях.

⁵⁷[2] от экономически активного населения 454,0 тыс. чел., доведенное письмом Роструда от 02.10.2007г. № 4021-ТЗ

Сохранят свою остроту профессиональные и территориальные диспропорции, избыточное предложение труда в сельской местности. Увеличение оплаты труда приведет к некоторому снижению неудовлетворенного спроса на рабочую силу. Кардинальное решение проблемы потребует внесения изменений в структуру и механизм профессиональной подготовки кадров, а также активизации территориального перераспределения рабочей силы.

На рынке труда республики все острее будет ощущаться нехватка высококвалифицированных специалистов по отдельным профессиям и специальностям.

Таблица 3
Спрос и предложение рабочей силы^{58[3]}

Наименование показателя	2008г. оценка	2009г. прогноз	2010г. прогноз
Потребность в работниках, всего	58,7	59,1	60,0
в том числе:			
вакансии на начало года	4,6	4,7	4,8
потребность в работниках на новых рабочих местах	6,3	6,6	8,7
потребность в работниках на замену выходящих по собственному желанию и по другим причинам, не связанным с сокращением численности персонала	45,7	47,8	46,5
Предложение в рабочей силе			
Высвобожденные работники по сокращению штатов или ликвидации предприятий ^{59[4]}	3,1	2,5	2,4
Молодежь, впервые вступающая на рынок труда, выпускники профессиональных учебных заведений всех уровней ^{60[5]}	10,4	9,3	5,8

^{58[3]} по данным администраций муниципальных районов

^{59[4]} по данным администраций муниципальных районов

^{60[5]} по данным Минобразования РБ

Наименование показателя	2008г. оценка	2009г. прогноз	2010г. прогноз
Уволенные по собственному желанию ⁶¹ [6]	42,0	44,4	43,4
Уволенные в запас из рядов Вооруженных Сил ⁶² [7]	2,3	3,4	3,5
Освобожденные из мест лишения свободы ⁶³ [8]	2,1	2,1	2,0
Общая численность безработных граждан (по методологии МОТ) на начало года ⁶⁴ [9]	51,8	49,6	47,5
Механический прирост населения ⁶⁵ [10]	- 2,3	- 2,1	- 1,9
Итого:	109,4	109,2	102,7
- из них обратятся в органы службы занятости населения в поиске работы	68,2	68,3	68,4

Одной из причин этого является несоответствие структуры профессионального образования актуальным и перспективным потребностям рынка труда по квалификационному уровню и по профессиональной структуре.

Структура профессионального образования смещена в пользу высшего профессионального образования. Однако, потребность работодателей в специалистах с высшим профессиональным образованием ниже, чем соответствующее предложение на рынке труда. Так, в 2007 году из числа выпускников вузов, состоящих на учете в органах службы занятости, нашли работу по специальности лишь 11,5%.

Совершенствование производства, внедрение новых технологий приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателей к качеству рабочей силы.

⁶¹[6] по данным администраций муниципальных районов

⁶²[7] по данным Военного Комиссариата РБ

⁶³[8] по данным Управления Федеральной службы исполнения наказаний РФ по РБ

⁶⁴[9] по данным Комитета по труду

⁶⁵[10] по данным администраций муниципальных районов

В различных отраслях экономики требуются токари высокой квалификации, слесари, газосварщики, электрики.

Среди инженерно-технических работников и служащих особым спросом пользуются инженеры, технологи, специалисты по оборудованию и наладке, мастера смены и цеха, руководители подразделений.

Увеличение объемов строительства повышает спрос на строительные специальности, в основном по рабочим профессиям: каменщики, штукатуры, маляры, плотники, облицовщики, бетонщики, монтажники, отделочники.

В соответствии с прогнозом республиканского рынка труда общий спрос на рабочую силу составит в 2009-2010 годах 119,1 тыс. чел., из которых 94,3 тыс. чел. составит потребность в работниках на замену выбывающих по собственному желанию и по другим причинам, не связанным с сокращением численности персонала, 15,3 тыс. чел. - потребность в работниках на создаваемые новые рабочие места (таблица 3).

Прогнозируется, что в период действия Программы предложение в рабочей силе составит 211,9 тыс. чел., в том числе будут искать работу при посредничестве службы занятости 136,7 тыс. чел. Предполагается, что в 2009-2010 годах служба занятости окажет государственную услугу по подбору подходящей работы 64,2 тыс. чел.

II. Цели, задачи и сроки реализации Программы

Целью Программы на 2009-2010 годы является содействие продуктивной занятости населения и обеспечение защиты от безработицы.

Для достижения цели Программа предусматривает решение следующих задач:

1. Трудоустройство граждан, ищущих работу.
2. Повышение качества и конкурентоспособности на рынке труда безработных граждан путем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
3. Социальная поддержка безработных граждан.
4. Повышение эффективности деятельности органов службы занятости населения в области содействия занятости населения.

Основываясь на прогнозируемых тенденциях развития экономики Республики Бурятия, в качестве показателей оценки эффективности деятельности выделено 5 индикаторов:

- уровень общей безработицы, %;
- уровень регистрируемой безработицы, %;
- уровень трудоустройства ищущих работу граждан, %;
- уровень трудоустройства ищущих работу граждан на общественные и временные работы, %;
- доля безработных граждан, направленных на обучение с гарантией трудоустройства к общей численности направленных на обучение, %.

III. Перечень программных мероприятий

Программой предусматривается реализация в течение 2009-2010 годов комплекса мероприятий направленных на решение ключевых проблем рынка труда. Мероприятия являются совокупностью социально-экономических, информационных, методических и правовых действий на рынке труда, выполнение которых обеспечивает реализацию Программы. Данные мероприятия объединены в пять разделов.

Мероприятия 1 раздела направлены на реализацию содействия трудоустройству различных категорий населения и снижения уровня безработицы, в том числе в сельской местности, и включают в себя следующее:

- организация общественных и временных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте 14-18 лет;
- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников среднего и начального профессионального образования, ищущих работу впервые;
- организация временного трудоустройства безработных граждан испытывающих трудности в поиске работы;
- оказания содействия самозанятости населению;
- социальная адаптация безработных граждан;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- содействие занятости сельскому населению;
- регулирование внутренней трудовой миграции;
- регулирование внешней трудовой миграции.

Мероприятия 2 раздела направлены на повышение качества и конкурентоспособности безработных граждан, что будет способствовать выравниванию дисбаланса между подготовкой кадров в профессиональных заведениях и спросом на рынке труда, и включают в себя следующее:

- профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан;
- оказание государственных услуг по предоставлению профессиональной ориентации.

Мероприятия 3 раздела направлены на осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в период активного поиска работы и включают в себя следующее:

- оказание государственной услуги по выплате пособий по безработице;
- обеспечение материальной помощи;
- назначение пенсий досрочно;
- обеспечение выплат стипендий.

Мероприятия 4 раздела направлены на повышение эффективности деятельности органов службы занятости населения в области содействия занятости населения и включают в себя следующее:

- информирование населения и работодателей о положении на рынке труда;
- совершенствование информационных технологий;
- совершенствование технологии работы органов службы занятости населения.

Мероприятия 5-го раздела определяют расходы на содержание органов службы занятости населения республики, функциональные полномочия которого направлены на решение поставленных в Программе целей и задач.

Перечень мероприятий, необходимые объемы финансирования и источники финансирования приведены в приложении 1.

IV. Ресурсное обеспечение Программы

Источниками финансирования Программы являются субвенции из федерального бюджета на осуществление переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения. Кроме этого будут привлечены средства бюджетов местного самоуправления (участие в организации и финансировании общественных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, а также временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет) и внебюджетные средства, включающие средства работодателей для выплаты заработной платы.

Главным распорядителем и получателем средств, передаваемых в виде субвенций из федерального бюджета бюджету Республики Бурятия на осуществление переданных полномочий в области содействия занятости населения, является Республиканское агентство занятости населения.

Получателями бюджетных средств на финансирование мероприятий в области содействия занятости населения, социальной поддержки безработных граждан и расходов по осуществлению этих полномочий являются Государственные учреждения «Центр занятости населения» городов и районов республики.

V. Механизм реализации Программы и контроль за ходом ее исполнения

Предлагается следующий механизм реализации Программы.

Республиканское агентство занятости осуществляет координацию деятельности государственных учреждений центров занятости населения и контроль за ходом реализации мероприятий Программы.

Исполнителем Программы являются государственные учреждения центры занятости населения.

При реализации Программы возможно возникновение рисков неисполнения как Программы в целом, так и отдельных мероприятий.

Предлагается следующая схема снижения влияния рисков:

Возможные риски	Предполагаемые результаты воздействия рисков	Действия по предупреждению и снижению влияния рисков
Отсутствие финансирования (неполное финансирование) мероприятий, предусмотренных Программой	Программа будет не реализована в целом. Не реализуются мероприятия, финансирование которых предполагается за счет средств федерального бюджета	Своевременное направление соответствующих заявок в Роструд
Невключение финансирования мероприятий в расходы местных бюджетов	Не реализуются мероприятия, финансирование которых предполагается за счет средств местных бюджетов	Своевременное направление и согласование соответствующих заявок в местный бюджет
Отсутствие договоров на организацию временных и общественных работ с работодателями на выплату заработной платы безработным гражданам, принимающим участие во временных и общественных работах	Не реализуются мероприятия, финансирование которых предполагается за счет средств работодателей	Своевременное заключение договоров с работодателями на организацию временных и общественных работ
Отсутствие граждан и членов их семей, желающих переехать в сельскую местность для работы на предприятиях и организациях агропромышленного комплекса	Не реализуется мероприятие по внутренней трудовой миграции	Своевременное информирование органов местного самоуправления граждан о возможностях переезда в сельскую местность для трудоустройства

Приложение 3
Утверждено
Постановлением Правительства
Республики Бурятия
от 19.11.2007 N 364

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕСПУБЛИКАНСКОМ АГЕНТСТВЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

I. Общие положения

1.1. Республиканское агентство занятости населения (далее - Агентство) является исполнительным органом государственной власти Республики Бурятия, осуществляющим переданные Российской Федерацией полномочия в области содействия занятости населения, входит

в структуру исполнительных органов государственной власти Республики Бурятия как самостоятельный орган и в систему государственной службы занятости населения.

1.2. Агентство находится в функциональном управлении Министерства экономики Республики Бурятия.

1.3. Агентство имеет сокращенное наименование: Агентство занятости.

1.4. Агентство является правопреемником Республиканского агентства государственной службы занятости населения по всем его правам и обязательствам.

1.5. Агентство в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Конституцией, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Бурятия, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.6. Финансирование расходов на осуществление полномочий в области содействия занятости населения, переданных Российской Федерацией, осуществляется за счет субвенций, предусмотренных в федеральном бюджете.

1.7. Имущество Агентства является государственной собственностью Республики Бурятия и находится у него в оперативном управлении.

1.8. Агентству подведомственны государственные учреждения - центры занятости населения городов, районов Республики Бурятия (далее - центры занятости населения).

1.9. Агентство осуществляет свою деятельность непосредственно и через центры занятости населения, во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, государственными органами Республики Бурятия и государственными учреждениями Республики Бурятия, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

1.10. Агентство является юридическим лицом, имеет лицевые счета в органах казначейства, обособленное имущество, гербовую печать с изображением Государственного герба Республики Бурятия и своим наименованием, иные печати, штампы и бланки установленного образца.

1.11. Местонахождение Агентства: 670049, г. Улан-Удэ, ул. Жердева, 2а.

II. Основные задачи Агентства

Основными задачами Агентства являются:

2.1. Обеспечение реализации государственной политики занятости населения с учетом региональных особенностей (природно-климатических, территориальных, экономических и социальных) на территории Республики Бурятия.

2.2. Обеспечение государственных гарантий и прав граждан Российской Федерации на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве на территории Республики Бурятия.

2.3. Организация и оказание государственных услуг в области содействия занятости населения, защиты от безработицы и трудовой миграции на территории Республики Бурятия в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Определение основных направлений развития и совершенствования системы профессиональной ориентации и психологической поддержки, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан.

III. Полномочия Агентства

Агентство осуществляет следующие полномочия:

3.1. Осуществляет контроль за:

- обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;

- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

- регистрацией инвалидов в качестве безработных.

3.2. Обеспечивает регистрацию граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан.

3.3. Обеспечивает оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг в Республике Бурятия:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;

- информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- организация проведения оплачиваемых общественных работ;

- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан;
- выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

3.4. Разрабатывает и реализует территориальные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

3.5. Организует и проводит специальные мероприятия по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан.

3.6. Производит проверки, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения, привлечение лиц, нарушивших данное законодательство, к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7. Принимает меры по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан.

3.8. Обобщает практику применения и осуществляет анализ причин нарушений законодательства о занятости населения, а также готовит соответствующие предложения по его совершенствованию.

3.9. Осуществляет трудоустройство на квотируемые рабочие места несовершеннолетних граждан и инвалидов.

3.10. Участвует в работе призывных комиссий по вопросам альтернативной гражданской службы.

3.11. Осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств, предусматриваемых в виде субвенций из федерального бюджета, для реализации возложенных на Агентство полномочий.

3.12. Организует работу и контролирует деятельность центров занятости.

3.13. Разрабатывает и представляет в Правительство Республики Бурятия предложения по финансированию мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, содержанию Агентства и центров занятости населения.

3.14. Организует работу по формированию, ведению и использованию банка данных о наличии вакантных рабочих мест (должностей) и свободных учебных мест для профессионального обучения.

3.15. Обеспечивает внедрение, контроль за эксплуатацией автоматизированных информационных систем и их обслуживание, ремонт технических средств, внедрение и сопровождение информационно-телекоммуникационных средств, исполнение требований по защите информации, создание единой информационной системы органов службы занятости.

3.16. Обеспечивает представление в Правительство Республики Бурятия, исполнительные органы государственной власти Республики Бурятия, Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Республике Бурятия, в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров в установленные сроки форм статистической, финансовой и бухгалтерской отчетности о деятельности Агентства и центров занятости населения, а также иной информации, связанной с реализацией своих полномочий.

3.17. Обеспечивает реализацию требований законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности деятельности органов службы занятости, предупреждения и пресечения должностных правонарушений работников органов службы занятости.

3.18. Осуществляет в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации от своего имени имущественные и неимущественные права в пределах предоставленных ему полномочий, выступает истцом и ответчиком в суде.

3.19. Обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну.

3.20. Организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством срок.

3.21. Обеспечивает мобилизационную подготовку Агентства, контроль и координацию деятельности центров занятости населения по их мобилизационной подготовке.

3.22. Организует профессиональную подготовку работников Агентства и центров занятости, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку.

3.23. Осуществляет в установленном порядке работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов Агентства.

3.24. Осуществляет функции государственного заказчика при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для выполнения возложенных полномочий и нужд Агентства.

3.25. Осуществляет иные функции, если такие функции предусмотрены федеральным законодательством.

IV. Права Агентства

Агентство с целью реализации своих полномочий имеет право:

4.1. Принимать правовые акты Агентства, которые являются обязательными для выполнения центрами занятости населения.

4.2. Утверждать сметы доходов и расходов центров занятости населения, осуществлять контроль за целевым использованием бюджетных средств подведомственными получателями.

4.3. Организовывать проведение необходимых обследований, научных исследований по вопросам осуществления контроля, оказания государственных услуг.

4.4. Запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Агентства.

4.5. Привлекать в установленном порядке научные и иные организации, ученых и специалистов к решению вопросов в установленной сфере деятельности.

4.6. Вносить предложения в Правительство Республики Бурятия по созданию, реорганизации и ликвидации центров занятости населения.

4.7. Осуществлять права учредителя центров занятости населения.

4.8. Участвовать в подготовке, проведении и финансировании семинаров, совещаний и других мероприятий по вопросам занятости населения, альтернативной гражданской службы, трудовой миграции.

4.9. Участвовать в пределах своей компетенции в реализации межрегиональных и международных программ по вопросам занятости населения, альтернативной гражданской службы, трудовой миграции.

4.10. Направлять своих представителей в координационные комитеты содействия занятости населения, другие общественные и консультативные органы по вопросам, связанным с деятельностью Агентства.

4.11. Создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы) для решения вопросов в установленной сфере деятельности.

4.12. Давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Агентства.

V. Организация деятельности

5.1. Агентство возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Республики Бурятия по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Руководитель осуществляет руководство Агентством на принципе единоначалия и несет персональную ответственность за осуществление возложенных на Агентство полномочий.

5.2. Руководитель Агентства имеет двух заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности Правительством Республики Бурятия.

Руководитель Агентства распределяет обязанности между заместителями.

5.3. Руководитель Агентства:

5.3.1. Представляет в Правительство Республики Бурятия:

- предложения о предельной численности и фонде оплаты труда работников Агентства, смету доходов и расходов на содержание Агентства;
- предложения по структуре Агентства;
- предложения о предельной численности и фонде оплаты труда работников центров занятости населения, сводную смету доходов и расходов на их содержание;
- проект ежегодного плана, прогнозные показатели деятельности Агентства и отчет об их исполнении;
- предложения о развитии сети центров занятости населения.

5.3.2. Без доверенности действует от имени Агентства, распоряжается имуществом, заключает договоры по вопросам, отнесенным к компетенции Агентства, выдает доверенности.

5.3.3. Утверждает уставы подведомственных учреждений - центров занятости населения.

5.3.4. Утверждает в пределах установленной штатной численности и фонда оплаты труда штатное расписание, положения о структурных подразделениях Агентства.

5.3.5. Издает приказы по вопросам деятельности Агентства.

5.3.6. Назначает на должность и освобождает от должности в установленном порядке работников Агентства, директоров центров занятости населения, заключает с ними служебные контракты, трудовые договоры, утверждает должностные регламенты, инструкции.

5.4. Агентство реорганизуется и ликвидируется в порядке, установленном федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

5.5. Внесение изменений и дополнений в Положение об Агентстве осуществляется по решению Правительства Республики Бурятии.

VI. Показатели эффективности деятельности Агентства

6.1. Эффективность деятельности Агентства оценивается по пороговым значениям следующих показателей:

- уровень регистрируемой безработицы;
- коэффициент напряженности на рынке труда.

Приложение 4

Утвержден
Приказом
Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
России от 03.07.2006 № 513

АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕГЛАМЕНТ

Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников⁶⁶

I. Общие положения

1. Административный регламент Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников⁶⁷ разработан в целях повышения качества предоставления и доступности государственной услуги, создания комфортных условий для получателей государственной услуги и определяет сроки и последовательность действий (административных процедур) при осуществлении полномочий по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

2. Полномочия по содействию гражданам в поиске работы, а работодателям в подборе необходимых работников осуществляются Федеральной службой по труду и занятости в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.;

Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»⁶⁸ (в редакции Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ) (Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, № 18, ст. 565; Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст.1915; 1998, № 30, ст. 3613; 1999, № 18, ст. 2211; № 29, ст. 3696; № 47, ст. 5613; 2000, № 33, ст. 3348; 2001, № 53, ст. 5024; 2002, № 30, ст. 3033; 2003, № 2, ст. 160; № 2, ст. 167; 2004, № 35, ст. 3607);

Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014; № 30, ст. 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 19, ст. 1752);

Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 48, ст. 4563; 1998, № 31, ст. 3803; 1999, № 2, ст. 232; № 29, ст. 3693; 2000, № 22, ст. 2267; 2001, № 24, ст. 2410; № 33, ст. 3426; № 53, ст. 5024; 2002, № 1, ст. 2; № 22, ст. 2026;

⁶⁶ Приводится в извлечении

⁶⁷ далее – Административный регламент

⁶⁸ далее – Закон о занятости населения

2003, № 2, ст. 167; № 43, ст. 4108; 2004, № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 25; 2006, № 1, ст. 10);

Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 30, ст. 3032; 2003, № 27, ст. 2700; № 46, ст. 4437; 2004, № 35, ст. 3607; № 45, ст. 4377);

Федеральным законом от 2 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 19, ст. 2060);

постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2901);

постановлением Правительства Российской Федерации от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 17, ст. 2009; 1999, № 29, ст. 3748; № 46, ст. 5573; 2005, № 7, ст. 560);

постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, № 29, ст. 3533; 1999, № 47, ст. 5707; 2003, № 52, ст. 5069; 2005, № 7, ст. 560).

3. Государственную услугу содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляют Федеральная служба по труду и занятости, ее территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения)⁶⁹.

Федеральная служба по труду и занятости организует и контролирует деятельность территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по оказанию государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников на территории Российской Федерации.

Территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации обеспечивают и контролируют на территории соответствующих субъектов Российской Федерации деятельность государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по предоставлению государственной услуги

⁶⁹ далее – органы, участвующие в оказании государственной услуги

содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

Государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) предоставляют на территории соответствующих муниципальных образований государственную услугу содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

4. Государственная услуга содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется бесплатно.

5. Получатели государственной услуги имеют право на неоднократное обращение за содействием в поиске подходящей работы или подборе необходимых работников.

II. Требования к порядку предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

Порядок информирования о государственной услуге содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

6. Информация о государственной услуге содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется непосредственно в помещениях Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения), а также с использованием средств телефонной связи, электронного информирования, вычислительной и электронной техники, посредством размещения на Интернет-ресурсах органов, участвующих в оказании государственной услуги, в средствах массовой информации, издания информационных материалов (брошюр, буклетов и т.д.).

7. При размещении информации в средствах массовой информации органы, участвующие в оказании государственной услуги, осуществляют отбор средств радио- и телевещания, периодических изданий путем проведения маркетинговых исследований, социологических замеров среди получателей государственной услуги, торгов на размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд, изучения рейтингов СМИ, определяющих лидеров публикаций социально-трудовой направленности.

При отборе средств массовой информации учитываются тираж, территория распространения, периодичность издания или выхода в эфир, стоимость размещения информация. Конкретные значения указанных показателей определяются непосредственно органами, участвующими в оказании государственной услуги, в зависимости от характера размещаемой информации.

8. Сведения о местах нахождения органов, участвующих в оказании государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, содержатся в Приложении 1 к настоящему Административному регламенту.

9. Карта-схема месторасположения органов, участвующих в оказании государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, содержится на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.info), а также на Интернет-ресурсах территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации.

10. Сведения о номерах телефонов для справок Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации содержатся в Приложении 2 к настоящему Административному регламенту, а также размещаются на Интернет-ресурсах органов, участвующих в оказании государственной услуги.

11. Информация об адресах Интернет - сайтов и электронной почты территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации содержится на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.info).

Информация об адресах Интернет-сайтов, электронной почты и номерах телефонов для справок государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) содержится на Интернет-сайтах территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации.

12. Сведения о графике (режиме) работы Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) содержатся на официальном сайте Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.info), Интернет-сайтах территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации, государственных учреждений службы занятости (центров занятости

населения), а также периодически размещаются в средствах массовой информации.

Стенды (вывески), содержащие информацию о графике (режиме) работы органов, участвующих в оказании государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, размещаются при входе в помещения Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения).

13. Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников сообщается при личном или письменном обращении получателей государственной услуги, включая обращение по электронной почте, по номерам телефонов для справок, размещается на Интернет-сайтах, в средствах массовой информации, на информационном стендах органов, участвующих в оказании государственной услуги, и в раздаточных информационных материалах (например, брошюрах, буклетах и т.п.).

Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется бесплатно.

13.1. Информирование получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников о порядке ее оказания предоставляется работником органа, участвующего в оказании государственной услуги (при личном обращении, по телефону, письменно или по электронной почте).

Время ожидания в очереди для получения от работника органа, участвующего в оказании государственной услуги, информации о процедуре предоставления государственной услуги при личном обращении получателей государственной услуги не должно превышать 20 минут.

Информирование получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников о порядке ее предоставления по электронной почте по возможности осуществляется в режиме реального времени или не позднее трех дней с момента получения сообщения.

Письменные обращения получателей государственной услуги о порядке ее предоставления рассматриваются работниками органов, участвующих в предоставлении государственной услуги, с учетом времени подготовки ответа заявителю, в срок, не превышающий 15 дней с момента получения обращения.

13.2. Информирование получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников о порядке ее предоставления может осуществляться с использованием средств автоинформирования. При автоинформировании обеспечивается круглосуточное предоставление справочной информации.

13.3. При ответах на телефонные звонки и устные обращения работники органов, участвующих в предоставлении государственной услуги, подробно и в вежливой форме информируют обратившихся по интересующим их вопросам. Ответ на телефонный звонок должен содержать информацию о наименовании органа, в который позвонил гражданин или работодатель, фамилии, имени, отчестве и должности работника, принявшего телефонный звонок. Время разговора не должно превышать 10 минут.

13.4. Раздаточные информационные материалы (например, брошюры, буклеты и т.п.) находятся в помещениях, предназначенных для приема получателей государственной услуги, информационных залах, залах обслуживания, иных местах предоставления государственной услуги органов, участвующих в оказании государственной услуги, раздаются в местах проведения ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, а также размещаются в иных органах и учреждениях (например, в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, органах социальной защиты населения субъектов Российской Федерации, учебных и медицинских учреждениях, органах местного самоуправления, органах Пенсионного фонда Российской Федерации и т.д.).

13.5. Работники органов, участвующих в оказании государственной услуги, информируют граждан о заполнении реквизитов заявления-анкеты о предоставлении гражданину государственной услуги содействия в поиске подходящей работы (Приложение 3) и работодателей о заполнении реквизитов заявления-анкеты о предоставлении работодателю государственной услуги содействия в подборе необходимых работников (Приложение 4).

Указанная информация может быть предоставлена при личном или письменном обращении получателя государственной услуги, по телефону, электронной почте, с использованием средств факсимильной связи.

14. На информационных стендах, размещаемых в помещениях органов, участвующих в оказании государственной услуги, содержится следующая информация:

месторасположение, график (режим) работы, номера телефонов, адреса Интернет-сайтов и электронной почты органов, участвующих в оказании государственной услуги;

реестр государственных услуг, оказываемых Федеральной службой по труду и занятости, ее территориальными органами по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственными учреждениями службы занятости (центрами занятости населения);

процедура предоставления государственной услуги (в текстовом виде и в виде блок-схемы);

порядок обжалования решения, действия или бездействия органов, участвующих в оказании государственной услуги, их должностных лиц и работников;

перечень получателей государственной услуги;

перечень документов, необходимых для получения государственной услуги;

образцы заполнения заявлений-анкет получателей государственной услуги, бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)»;

схема размещения работников органов, участвующих в предоставлении государственной услуги;

извлечения из законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по предоставлению государственной услуги;

основания отказа в предоставлении государственной услуги;

перечень профессий (специальностей), видов трудовой деятельности, пользующихся спросом на рынке труда;

информация о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), включая информацию о возможности трудоустройства на временные, сезонные и общественные работы;

информация о возможности трудоустройства в другой местности;

рекомендации по самостоятельному поиску работы и составлению резюме;

информация о проведении мероприятий, направленных на оказание содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (например, о проведении ярмарок вакансий и учебных рабочих мест);

информация о месторасположении, номерах телефонов для справок и режиме работы территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (государственных инспекций труда), структурных подразделений территориальных органов Федеральной миграционной службы, федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы;

порядок и способы защиты трудовых прав граждан, информация о деятельности государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав граждан и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

15. На информационных стендах, размещаемых в помещениях иных органов и учреждений (например, в территориальных органах федеральных органов исполнительной власти, органах социальной защиты населения субъектов Российской Федерации, учебных и медицинских учреждениях, органах местного самоуправления, органах Пенсионного фонда Российской Федерации и т.д.), содержится следующая информация:

месторасположение, график (режим) работы, номера телефонов, адреса Интернет-сайтов и электронной почты органов, участвующих в оказании государственной услуги;

реестр государственных услуг, оказываемых Федеральной службой по труду и занятости, ее территориальными органами по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственными учреждениями службы занятости (центрами занятости населения);

перечень получателей государственной услуги;

перечень документов, необходимых для получения государственной услуги;

краткое изложение процедуры предоставления государственной услуги (в текстовом виде и в виде блок-схемы).

16. На Интернет-сайтах Федеральной службы по труду и занятости, ее территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) содержится следующая информация:

месторасположение, схема проезда, график (режим) работы, номера телефонов, адреса Интернет-сайтов и электронной почты органов, участвующих в оказании государственной услуги;

реестр государственных услуг, оказываемых Федеральной службой по труду и занятости, ее территориальными органами по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации и государственными учреждениями службы занятости (центрами занятости населения);

процедура предоставления государственной услуги (в текстовом виде и в виде блок-схемы);

порядок обжалования решения, действия или бездействия органов, участвующих в оказании государственной услуги, их должностных лиц и работников;

порядок рассмотрения обращений получателей государственной услуги;

перечень получателей государственной услуги;

перечень документов, необходимых для получения государственной услуги;

бланки заявлений – анкет получателей государственной услуги, «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)»;

извлечения из законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность по предоставлению государственной услуги;

основания отказа в предоставлении государственной услуги;

перечень профессий (специальностей), видов трудовой деятельности, пользующихся спросом на рынке труда;

информация о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), включая информацию о возможности трудоустройства на временные, сезонные и общественные работы;

информация о возможности трудоустройства в другой местности;

информация о профессионально-квалификационной структуре граждан, обратившихся в целях поиска подходящей работы;

информация о проведении мероприятий, направленных на оказание содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников (например, о проведении ярмарок вакансий и учебных рабочих мест);

о порядке и способах защиты трудовых прав граждан, информация о деятельности государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав граждан и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

ответы на вопросы получателей государственной услуги в режиме реального времени.

17. Письменные обращения получателей государственной услуги рассматриваются работниками органов, участвующих в предоставлении государственной услуги, с учетом времени подготовки ответа заявителю в срок, не превышающий 30 дней с момента получения обращения в соответствии с установленным порядком.

**Получатели государственной услуги содействия гражданам
в поиске подходящей работы, а работодателям
в подборе необходимых работников**

18. Получателями государственной услуги являются:
 лица, обратившиеся в целях поиска подходящей работы⁷⁰:
 граждане Российской Федерации;
 иностранные граждане;
 лица без гражданства;
 работодатели, обратившиеся за содействием в подборе
 необходимых работников⁷¹:
 юридические лица;
 индивидуальные предприниматели;
 физические лица.

Перечень необходимых для получения государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников документов

19. Для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы граждане, впервые обратившиеся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), представляют следующие документы:

19.1. Заявление-анкету о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы в соответствии с Приложением 3. Заявление-анкета заполняется разборчиво от руки, на русском языке. При заполнении заявления-анкеты не допускается использование сокращений слов и аббревиатур. Ответы на содержащиеся в заявлении-анкете вопросы должны быть конкретными и исчерпывающими. Заявление-анкета заверяется личной подписью гражданина.

19.2. Паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - граждане Российской Федерации;
 документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, - иностранные граждане;
 документы, удостоверяющие личность, - лица без гражданства.

Документы, составленные на иностранном языке, подлежат переводу на русский язык. Верность перевода и подлинность подписи переводчика должны быть нотариально удостоверены.

19.3. Трудовую книжку или документ, ее заменяющий, - кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших).

Дополнительно для подтверждения опыта работы по профессии (специальности) граждане могут представить трудовые договоры, служебные контракты, договоры гражданско-правового характера.

⁷⁰ далее – граждане

⁷¹ далее - работодатели

19.4. Документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию гражданина.

Граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), представляют документ об образовании.

19.5. Справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы - кроме граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших).

19.6. Индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, - граждане, являющиеся инвалидами.

20. Для получения государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждане представляют следующие документы:

20.1. Паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - граждане Российской Федерации;

документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, - иностранные граждане;

документы, удостоверяющие личность, - лица без гражданства;

20.2. Индивидуальную программу реабилитации инвалида, выдаваемую в установленном порядке, - граждане, являющиеся инвалидами.

21. Для получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодателя, впервые обратившиеся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), представляют следующие документы:

21.1. Заявление-анкету о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников в соответствии с Приложением 4. Заявление-анкета заполняется разборчиво от руки или с использованием технических средств (печатающего устройства или средств электронной техники), на русском языке. При заполнении заявления-анкеты не допускается использование сокращений слов и аббревиатур. Ответы на содержащиеся в заявлении-анкете вопросы должны быть конкретными и исчерпывающими. Заявление-анкета заверяется подписью работодателя или представителя работодателя, уполномоченного им на совершение соответствующих действий⁷².

⁷² далее – представитель работодателя

21.2. Заполненный бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» в соответствии с Приложением 5.

21.3. Копию свидетельства о государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя, заверенную печатью юридического лица (индивидуального предпринимателя) и содержащую запись «копия верна», дату, фамилию, инициалы, должность и подпись уполномоченного представителя работодателя, осуществившего ее заверение, или засвидетельствованную в нотариальном порядке, – работодателя - юридические лица и индивидуальные предприниматели;

паспорт гражданина Российской Федерации или документ, его заменяющий, - работодателя – физические лица, имеющие гражданство Российской Федерации;

документы, удостоверяющие личность и гражданство иностранного гражданина, - работодателя – физические лица, имеющие иностранное гражданство; документы, удостоверяющие личность, работодателя - физические лица, не имеющие гражданства.

22. Для получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях работодатели представляют:

Заполненный бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)».

Перечень оснований для отказа в предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

23. Основанием для отказа гражданину, впервые обратившемуся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы является отсутствие:

заполненного заявления-анкеты о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы;

документов, удостоверяющих личность гражданина и гражданство (паспорта гражданина Российской Федерации у гражданина Российской Федерации; документов, удостоверяющих личность и гражданство иностранного гражданина, у иностранного гражданина; документов, удостоверяющих личность, у лица без гражданства), или документов, их заменяющих;

индивидуальной программы реабилитации инвалида у гражданина, которому установлена инвалидность.

24. Основанием для отказа в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях гражданина является отсутствие:

документов, удостоверяющих личность гражданина и гражданство (паспорта гражданина Российской Федерации у гражданина Российской Федерации; документов, удостоверяющих личность и гражданство иностранного гражданина, у иностранного гражданина; документов, удостоверяющих личность, у лица без гражданства), или документов, их заменяющих;

индивидуальной программы реабилитации инвалида у гражданина, являющегося инвалидом.

25. Основанием для отказа работодателю, впервые обратившемуся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), в предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников является отсутствие:

заполненного заявления-анкеты о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников;

заполненного бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)»;

заверенной или засвидетельствованной копии свидетельства о государственной регистрации юридического лица или индивидуального предпринимателя у работодателя - юридического лица и индивидуального предпринимателя; документов, удостоверяющих личность гражданина и гражданство, или документов, их заменяющих, у работодателя – физического лица.

26. Основанием для отказа в предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях работодателя является отсутствие:

заполненного бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)».

27. Основанием для отказа гражданину в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, а работодателю или его представителю в предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников является обращение в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ.

28. Основанием для отказа в предоставлении государственной услуги является представление получателем ложной информации или недостоверных сведений, документов.

Сроки предоставления государственной услуги содействия

**гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям
в подборе необходимых работников**

29. Государственная услуга содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников предоставляется в день обращения без предварительной записи.

30. Время ожидания в очереди для предоставления документов не должно превышать 30 минут.

31. Максимально допустимое время предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, впервые обратившимся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), не должно превышать 55 минут.

Максимально допустимое время предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждан не должно превышать 45 минут.

32. Максимально допустимое время предоставления государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодателям, впервые обратившимся в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения), не должно превышать 55 минут.

Максимально допустимое время предоставления государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях работодателей не должно превышать 40 минут.

**Результат предоставления государственной услуги содействия
гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе
необходимых работников**

33. Результатом предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы является получение гражданином выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банка вакансий и работодателей), содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях) или об отсутствии вариантов подходящей работы, а также направления на работу, оформленное в соответствии с Приложением 6.

34. Результатом предоставления государственной услуги содействия работодателям в подборе необходимых работников является получение работодателем выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банка работников), содержащей персональные данные граждан или сведения об отсутствии подходящих кандидатур.

Общие положения, характеризующие предоставление государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

35. Государственная услуга содействия в поиске подходящей работы может быть предоставлена гражданам, персональные данные которых содержатся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников) в качестве получателей государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, с использованием средств телефонной или электронной связи при получении информации от работодателя о наличии свободного рабочего места (вакантной должности) при условии соответствия уровня профессиональной подготовки гражданина требованиям работодателя к исполнению трудовой функции (работе по определенной профессии (специальности), квалификации или должности).

36. Государственная услуга содействия в подборе необходимых работников может быть предоставлена работодателям, сведения о которых содержатся в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников) в качестве получателей государственной услуги содействия в подборе необходимых работников, заявившим в государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), с использованием средств телефонной или электронной связи при обращении гражданина, уровень профессиональной подготовки которого соответствует требованиям работодателя к исполнению трудовой функции (работе по определенной профессии (специальности), квалификации или должности).

График (режим) работы государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

37. Часы приема получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников работниками государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения):

Понедельник	9.00 – 17.00
Вторник	12.00 – 20.00
Среда	9.00 – 17.00

Четверг	11.00 – 19.00
Пятница	9.00 – 17.00

Время предоставления перерыва для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения).

38. График (режим) работы государственных учреждений службы занятости населения (центров занятости населения) может быть изменен с учетом природно-климатических условий территории, графика (режима) движения общественного транспорта, анализа графика (режима) работы работодателей или их представителей.

Требования к организации и ведению приема получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

39. Прием получателей государственной услуги работниками государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) ведется без предварительной записи в порядке живой очереди или с помощью системы электронного оповещения о прохождении очереди.

40. Прием граждан и работодателей, обратившихся для получения государственной услуги, проводится с разделением потоков получателей государственной услуги.

Для приема граждан и работодателей, обратившихся для получения государственной услуги, могут быть выделены отдельные помещения, снабженные соответствующими указателями. Указатели должны быть четкими, заметными и понятными для получателей государственной услуги.

41. Работники государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) обеспечиваются личными нагрудными карточками (бейджами) с указанием фамилии, имени, отчества и должности. Рабочее место работника государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) оснащается настенной вывеской или настольной табличкой с указанием фамилии, имени, отчества и должности.

Требования к оборудованию мест предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

42. Помещения для предоставления государственной услуги размещаются на нижних этажах зданий, оборудованных отдельным входом, или в отдельно стоящих зданиях. На территории, прилегающей к месторасположению государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), оборудуются места для парковки автотранспортных средств.

Входы в помещения для предоставления государственной услуги оборудуются пандусами, расширенными проходами, позволяющими обеспечить беспрепятственный доступ инвалидов, включая инвалидов, использующих кресла-коляски.

Вход и выход из помещения для предоставления государственной услуги оборудуются соответствующими указателями с автономными источниками бесперебойного питания.

Прием получателей государственной услуги осуществляется в специально выделенных для этих целей помещениях и залах обслуживания (информационных залах) – местах предоставления государственной услуги.

В местах предоставления государственной услуги на видном месте размещаются схемы размещения средств пожаротушения и путей эвакуации посетителей и работников государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения).

43. Места предоставления государственной услуги оборудуются системами звукового информирования и электронного оповещения. Длительность одного звукового сообщения не должна превышать 3 минут. Периодичность повторения одного звукового сообщения не должна превышать 15 минут.

Периодичность повторения одного электронного оповещения не должна превышать 10 минут.

Зал обслуживания (информационный зал) оборудуется световым информационным табло (видео – экраном), размещаемым на высоте, обеспечивающей видимость информации.

44. В залах обслуживания (информационных залах) устанавливаются средства вычислительной и электронной техники (ПЭВМ), содержащие справочно-информационные и поисковые системы, позволяющие гражданам осуществлять самостоятельный подбор вариантов подходящей работы. Правила работы со справочно-информационными и поисковыми системами, а также фамилия, имя, отчество, должность и сведения о месте нахождения работника государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), ответственного за работу средств вычислительной и электронной техники, размещаются на информационном стенде в непосредственной близости от места расположения ПЭВМ.

45. Места ожидания предоставления государственной услуги оборудуются стульями, кресельными секциями и скамьями (банкетками).

Места получения информации оборудуются информационными стендами, средствами вычислительной и электронной техники, стульями и столами.

Места для заполнения необходимых документов оборудуются стульями, столами и обеспечиваются бланками заявлений – анкет, бланками «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)», раздаточными информационными материалами, письменными принадлежностями.

В местах предоставления государственной услуги предусматривается оборудование доступных мест общественного пользования (туалетов) и хранения верхней одежды посетителей.

Места предоставления государственной услуги оборудуются системами кондиционирования (охлаждения и нагревания) воздуха, средствами пожаротушения и оповещения о возникновении чрезвычайной ситуации.

46. Рабочие места работников государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения) оборудуются средствами сигнализации (стационарными «тревожными кнопками» или переносными многофункциональными брелками-коммуникаторами).

III. Административные процедуры

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, обратившимся впервые

47. Основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы является личное обращение гражданина в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения).

Граждане, обратившиеся впервые, представляют документы, установленные настоящим Административным регламентом.

48. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), осуществляющий функцию по предоставлению государственной услуги⁷³, проверяет наличие документов, установленных настоящим Административным регламентом.

⁷³ далее – работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения)

На основании представленных документов работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) принимает решение о предоставлении или отказе в предоставлении государственной услуги в соответствии с основаниями, установленными настоящим Административным регламентом.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует гражданина о принятом решении.

В случае отказа в предоставлении государственной услуги работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) разъясняет причины, основания отказа, порядок предоставления государственной услуги, оформляет решение в письменной форме и выдает его гражданину.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 10 минут.

49. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует гражданина, в отношении которого принято решение о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, что при подборе вариантов подходящей работы учитываются сведения, содержащиеся в заявлении – анкете, в случае их документального подтверждения (предоставления документов, предусмотренных настоящим Административным регламентом).

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует гражданина о положениях Закона о занятости населения, определяющих понятие «подходящая и неподходящая работа», основания наступления правовых последствий в случае отказа гражданина от вариантов подходящей работы, а также положениях трудового законодательства, устанавливающих право граждан на выбор места работы, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и вид деятельности.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 5 минут.

50. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании заявления – анкеты и документов, представленных гражданином, осуществляет регистрацию гражданина в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по исполнению государственной функции регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан.

Регистрация граждан осуществляется в электронном виде в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения

(банке работников) с использованием программно-технических комплексов.

51. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) осуществляет вывод заполненного бланка, содержащего сведения о гражданине, на печатающее устройство.

Заполненному бланку присваивается индивидуальный идентификационный номер.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 5 минут.

52. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании заполненного бланка, содержащего сведения о гражданине, и заявления – анкеты осуществляет подбор гражданину варианта подходящей работы.

Подбор гражданам варианта подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня профессиональной подготовки и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка по последнему месту работы, рекомендаций о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, транспортной доступности рабочего места, пожеланий гражданина к искомой работе (заработная плата, режим рабочего времени, место расположения, характер труда, должность, профессия (специальность)), а также требований работодателя к исполнению трудовой функции и кандидатуре работника.

При подборе подходящей работы не допускается:

предложение одной и той же работы дважды;

направление граждан на рабочие места без учета развития сети общественного транспорта в данной местности, обеспечивающей транспортную доступность рабочего места;

предложение гражданину работы, которая связана с переменной места жительства, без его согласия;

предложение гражданину работы, условия труда которой не соответствуют требованиям охраны труда;

предложение работы, заработок по которой ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Подбор гражданам варианта подходящей работы осуществляется с использованием программно-технических комплексов в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей), содержащем сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях).

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) задает критерии поиска вариантов подходящей работы в программно-техническом комплексе, содержащем регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) при наличии в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей), содержащем сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях), вариантов подходящей работы осуществляет вывод на печатающее устройство перечня и предлагает его гражданину.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 10 минут.

53. Гражданин осуществляет выбор варианта подходящей работы из предложенного перечня и выражает свое согласие на направление на собеседование к работодателю.

Гражданин имеет право выбрать несколько вариантов подходящей работы из предложенного работником государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) перечня.

54. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) по телефону согласовывает с работодателем направление гражданина на собеседование, выводит на печатающее устройство и выдает гражданину направление на работу, оформленное в соответствии с Приложением 6.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) выдает гражданину не более двух направлений на работу одновременно.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, составляет не более 10 минут.

55. Гражданин подтверждает факт получения выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения, содержащей сведения о свободных рабочих местах (вакантных должностях) или об их отсутствии, и направления на работу (при наличии вариантов подходящей работы) своей подписью в соответствующем бланке учетной документации.

56. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) фиксирует результат предоставления государственной услуги содействия гражданину в поиске подходящей работы в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников).

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 2 минут.

57. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) уведомляет гражданина о необходимости предоставления информации о результатах собеседования с работодателем, представления в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) выданного направления на работу с отметкой работодателя.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 3 минут.

58. При получении информации о результатах собеседования гражданина с работодателем работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) по телефону или письменно приглашает гражданина лично посетить государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) для продолжения поиска подходящей работы или получения направления на оплачиваемую общественную работу или для временного трудоустройства.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 5 минут.

59. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) передает заполненные бланки учетной документации в текущий архив государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения).

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 5 минут.

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждан

60. Основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях является личное посещение гражданином государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения).

Граждане при последующих обращениях в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) представляют документы, установленные настоящим Административным регламентом.

61. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) проверяет наличие документов, установленных настоящим Административным регламентом.

На основании представленных документов работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) принимает решение о предоставлении или отказе в

предоставлении государственной услуги в соответствии с основаниями, установленными настоящим Административным регламентом.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует гражданина о принятом решении.

В случае отказа в предоставлении государственной услуги работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) разъясняет причины, основания отказа, порядок предоставления государственной услуги, оформляет решение в письменной форме и выдает его гражданину.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

62. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) задает параметры поиска сведений о гражданине, в отношении которого принято решение о предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, в программно-техническом комплексе, содержащем регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников), и находит соответствующие бланки учетной документации в электронном виде.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) извлекает из текущего архива государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) заполненные ранее бланки учетной документации, соответствующие персональным данным гражданина.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

63. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) выясняет у гражданина результаты собеседования с работодателями, принимает отмеченные работодателями направления на работу и, при необходимости, уточняет критерии поиска вариантов подходящей работы.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

64. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании найденных в электронном виде бланков учетной документации, заполненных ранее бланков учетной документации, соответствующих персональным данным гражданина, хранящихся в текущем архиве государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), и результатов собеседования с работодателями осуществляет подбор гражданину варианта подходящей работы в соответствии с последовательностью действий, предусмотренных пунктами 52-59 настоящего Административного регламента.

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодателям, обратившимся впервые

65. Основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в подборе необходимых работников является обращение работодателя или его представителя в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения).

Работодатели или их представители, обратившиеся впервые, представляют документы, установленные настоящим Административным регламентом.

66. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) проверяет наличие документов, установленных настоящим Административным регламентом.

На основании представленных документов работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) принимает решение о предоставлении или отказе в предоставлении государственной услуги в соответствии с основаниями, установленными настоящим Административным регламентом.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует работодателя или его представителя о принятом решении.

В случае отказа в предоставлении государственной услуги работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) разъясняет причины, основания отказа, порядок предоставления государственной услуги, оформляет решение в письменной форме и выдает его работодателю или представителю работодателя.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

67. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует работодателя или его представителя, в отношении которого принято решение о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников, что при предоставлении государственной услуги учитываются сведения, содержащиеся в заявлении – анкете, в случае их документального подтверждения (предоставления документов, предусмотренных настоящим Административным регламентом).

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует работодателя или его представителя о положениях Закона о занятости населения, содержащих права и обязанности работодателей.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 5 минут.

68. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании заявления – анкеты и представленных документов осуществляет регистрацию работодателя в электронном виде в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей) с использованием программно-технических комплексов.

69. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) осуществляет вывод заполненного бланка, содержащего сведения о работодателе, на печатающее устройство.

Заполненному бланку присваивается индивидуальный идентификационный номер.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

70. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании заполненного бланка, содержащего сведения о работодателе, заявления – анкеты и бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)» осуществляет подбор работодателю необходимых работников.

Подбор работодателям необходимых работников осуществляется с учетом требований к исполнению трудовой функции (работе по определенной профессии (специальности), квалификации или должности), требований к кандидатуре работника, уровню его профессиональной подготовки и квалификации, опыту и навыкам работы, а также персональных данных граждан.

Подбор работодателям необходимых работников осуществляется с использованием программно-технических комплексов в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников), содержащем персональные данные граждан.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) задает критерии поиска кандидатуры работника в программно-техническом комплексе, содержащем регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) при наличии в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников), содержащем персональные данные граждан, кандидатур работников, соответствующих требованиям работодателя, осуществляет вывод на печатающее устройство перечня, содержащего персональные данные граждан, выразивших

согласие на передачу своих персональных данных работодателю, и предлагает его работодателю.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 10 минут.

71. Работодатель осуществляет выбор кандидатуры работника из предложенного перечня и выражает свое согласие на направление к нему на собеседование гражданина.

Работодатель имеет право выбрать несколько кандидатур работников из предложенного работником государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) перечня.

Работодатель выражает свое согласие на направление отобранных кандидатур на собеседование.

72. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) по телефону сообщает гражданину информацию о свободном рабочем месте (вакантной должности) и работодателе, выразившем свое согласие провести собеседование с гражданином.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 10 минут.

73. Работодатель или его представитель подтверждает факт получения выписки из регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения, содержащей сведения о кандидатурах работников или об их отсутствии, своей подписью в соответствующем бланке учетной документации.

74. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) фиксирует результат предоставления государственной услуги содействия работодателю в подборе необходимых работников в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей).

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 2 минут.

75. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) уведомляет работодателя или его представителя о необходимости предоставления информации о результатах собеседования с гражданином, оформления выданного гражданину направления на работу.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 3 минут.

76. При получении от работодателя или его представителя информации о том, что предложенные кандидатуры работников отклонены по результатам собеседования или отказались от работы, работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости

населения) продолжает подбор необходимых работников с учетом заявленных требований к кандидатуре работника на замещение свободного рабочего места (вакантной должности).

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 10 минут.

77. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) передает заполненные бланки учетной документации в текущий архив государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения).

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 5 минут.

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях работодателя

78. Основанием для начала предоставления государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях является посещение работодателем или его представителем государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) или обращение по телефону, почте, включая электронную почту, с использованием Интернет-технологий и средств факсимильной связи.

Работодатели при последующих обращениях в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) представляют документы, установленные настоящим Административным регламентом.

Документы (заполненный бланк «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)») может быть направлен работодателем или его представителем в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) по почте, включая электронную почту, с использованием Интернет-технологий и средств факсимильной связи.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) может принять от работодателя или его представителя сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей) по телефону при условии последующего подтверждения указанных сведений путем получения бланка «Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)», оформленного в установленном порядке на бумажном носителе.

79. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) проверяет наличие документов, установленных настоящим Административным регламентом.

На основании представленных документов принимает решение о предоставлении или отказе в предоставлении государственной услуги в соответствии с основаниями, установленными настоящим Административным регламентом.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует работодателя или его представителя о принятом решении.

В случае отказа в предоставлении государственной услуги работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) разъясняет причины, основания отказа, порядок предоставления государственной услуги, оформляет решение в письменной форме и выдает (направляет) его работодателю или представителю работодателя.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

80. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) задает параметры поиска сведений о работодателе, в отношении которого принято решение о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников, в программно-техническом комплексе, содержащем регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке вакансий и работодателей), и находит соответствующие бланки учетной документации в электронном виде.

Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) извлекает из текущего архива государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) заполненные ранее бланки учетной документации, соответствующие данным работодателя.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

81. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании найденных в электронном виде бланков учетной документации и заполненных ранее бланков учетной документации, хранящихся в текущем архиве государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), осуществляет подбор работодателю кандидатур необходимых работников в соответствии с последовательностью действий, предусмотренных пунктами 70-77 настоящего Административного регламента.

При обращении работодателя или его представителя по телефону, почте, включая электронную почту, с использованием Интернет-технологий и средств факсимильной связи работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) согласовывает с работодателем способ обмена информацией, порядок направления кандидатур работников (пункт 70 настоящего Административного регламента) и подтверждения факта получения государственной услуги содействия в подборе необходимых работников (пункт 72 настоящего Административного регламента).

Описание последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников при реализации мероприятий активной политики занятости

82. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников может предложить гражданину и работодателю принять участие в следующих мероприятиях активной политики занятости, организуемых органами, участвующими в оказании государственной услуги:

ярмарках вакансий и учебных рабочих мест;
оплачиваемых общественных работах⁷⁴;

временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время⁷⁵;

⁷⁴ Организация оплачиваемых общественных работ осуществляется в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги организации проведения оплачиваемых общественных работ

⁷⁵ Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, и временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы осуществляется в соответствии с Административным регламентом Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги организации временного трудоустройства граждан,

временном трудоустройстве безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

временном трудоустройстве безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы.

82.1. При согласии гражданина или работодателя принять участие в ярмарке вакансий и учебных рабочих мест работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информирует о дате, времени и месте проведения указанного мероприятия и перечне документов, необходимых для участия в мероприятии и перечисленных в пунктах 19 и 21 за исключением заявления – анкеты о предоставлении государственной услуги.

Максимальный срок выполнения предусмотренного настоящим пунктом действия не должен превышать 5 минут.

82.2. При согласии гражданина принять участие в оплачиваемых общественных работах, временном трудоустройстве несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, временном трудоустройстве безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, или временном трудоустройстве безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) по телефону согласовывает с работодателем направление гражданина на собеседование, выводит на печатающее устройство и выдает гражданину направление на работу, оформленное в соответствии с Приложением 6.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 10 минут.

82.3. При согласии работодателя принять участие в организации оплачиваемых общественных работ, временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, или временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, работник, осуществляющий функцию по предоставлению государственной услуги, направляет работодателя к работнику государственного учреждения службы занятости (центра занятости

особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы

населения), осуществляющему функцию по организации временного трудоустройства граждан, для получения информации о порядке заключения договора.

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 3 минут.

82.4. Получатель государственной услуги подтверждает факт оказания государственной услуги (направления на работу, направления к работнику государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения), осуществляющему функцию по организации временного трудоустройства граждан) своей подписью в соответствующем бланке учетной документации.

83. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) фиксирует факт направления получателя государственной услуги для участия в мероприятиях активной политики занятости в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банке работников, банке вакансий и работодателей).

Максимальный срок выполнения действия, предусмотренного настоящим пунктом, не должен превышать 2 минут.

Описание взаимодействия работников государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) и получателей государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

84. Гражданин, получивший государственную услугу содействия в поиске подходящей работы, может представить работнику государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) в случае трудоустройства наряду с направлением на работу с отметкой работодателя выписку из приказа о приеме на работу, трудовой договор или договор гражданско-правового характера.

85. Работодатель, получивший государственную услугу содействия в подборе необходимых работников, предоставляет работнику государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) информацию о результатах собеседования или рассмотрения кандидатуры работника на замещение свободного рабочего места (вакантной должности) и в случае приема на работу гражданина в пятидневный срок возвращает в государственное учреждение службы занятости (центр занятости населения) направление на работу с указанием дня приема гражданина на работу.

86. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) на основании полученного от гражданина или работодателя подтверждения о приеме на работу или о замещении

свободного рабочего места (вакантной должности) вносит информацию о заполнении вакансии в регистр получателей государственных услуг в сфере занятости населения (банк работников, банк вакансий и работодателей).

87. Работник государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) может посещать по предварительному согласованию работодателя, заявившего сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей), в целях установления соответствия заявленных требований к кандидатуре необходимого работника трудовой функции и характеру работы.

88. Получатели государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников вправе отказаться от предоставления работниками государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) указанной государственной услуги. Отказ от государственной услуги оформляется в письменной форме и заверяется личной подписью с указанием даты, фамилии, имени и отчества получателя государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.

89. Работники органов, участвующих в оказании государственной услуги, и получатели государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников руководствуются описанием последовательности действия, содержащимся в настоящем Административном регламенте, в текстовом виде и в виде блок-схемы, представленной в Приложении 7.

Порядок и формы контроля за предоставлением государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников

90. Текущий контроль за соблюдением последовательности действий, определенных административными процедурами по предоставлению государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, и принятием решений работником государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) осуществляется руководителем, ответственным за организацию работы по предоставлению государственной услуги, а также должностными лицами органов, участвующих в оказании государственной услуги.

Перечень должностных лиц, осуществляющих текущий контроль, устанавливается индивидуальными правовыми актами органов, участвующих в оказании государственной услуги, положениями о

структурных подразделениях, должностными регламентами и должностными инструкциями.

91. Текущий контроль осуществляется путем проведения руководителем, ответственным за организацию работы по предоставлению государственной услуги, проверок соблюдения и исполнения работником государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения) положений настоящего Административного регламента, инструкций, содержащих порядок формирования и ведения регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения, а также требований к заполнению, ведению и хранению бланков учетной документации получателей государственной услуги.

Периодичность осуществления текущего контроля устанавливается руководителем государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения).

92. Федеральная служба по труду и занятости и территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации организуют и осуществляют контроль за предоставлением государственной услуги государственными учреждениями службы занятости (центрами занятости населения).

Контроль за полнотой и качеством предоставления государственной услуги включает в себя проведение проверок, выявление и устранение нарушений прав получателей государственной услуги, рассмотрение, принятие решений и подготовку ответов на обращения получателей государственной услуги, содержащих жалобы на решения, действия (бездействие) работников государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения).

93. Проверки полноты и качества предоставления государственной услуги осуществляются на основании индивидуальных правовых актов (приказов) Федеральной службы по труду и занятости и территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации.

Периодичность проведения проверок может носить плановый характер (осуществляться на основании полугодовых или годовых планов работы),

тематический характер (проверка предоставления государственной услуги отдельным категориям получателей государственной услуги) и внеплановый характер (по конкретному обращению получателя государственной услуги).

94. Для проведения проверки полноты и качества предоставления государственной услуги формируется комиссия, в состав которой включаются ответственные работники Федеральной службы по труду и

занятости и территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации.

Деятельность комиссии осуществляется в соответствии с планом проведения проверки.

Результаты деятельности комиссии оформляются в виде акта, в котором отмечаются выявленные недостатки и предложения по их устранению.

Акт подписывается руководителем комиссии, руководителем и главным бухгалтером государственного учреждения службы занятости (центра занятости населения).

Порядок обжалования действий (бездействия) и решений, осуществляемых (принятых) в ходе предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников на основании настоящего Административного регламента

95. Получатели государственной услуги имеют право на обжалование решений, принятых в ходе предоставления государственной услуги, действий или бездействия работников органов, участвующих в оказании государственной услуги, в вышестоящие органы, участвующие в оказании государственной услуги, в досудебном и судебном порядке.

96. В соответствии с Законом о занятости населения, Федеральным законом «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации получатели государственной услуги вправе обжаловать решения, принятые в ходе предоставления государственной услуги, действия или бездействие:

государственных учреждений службы занятости (центров занятости населения), их работников и должностных лиц в территориальные органы по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации;

территориальных органов по вопросам занятости населения по субъектам Российской Федерации, их работников и должностных лиц в Федеральную службу по труду и занятости;

Федеральной службы по труду и занятости, ее работников и должностных лиц в Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

97. Получатели государственной услуги имеют право обратиться с жалобой лично или направить письменное обращение, жалобу (претензию).

97.1. Должностные лица, ответственные или уполномоченные работники органов, участвующих в оказании государственной услуги, проводят личный прием получателей государственной услуги.

Личный прием должностными лицами, ответственными или уполномоченными работниками проводится по предварительной записи.

Запись получателей государственной услуги проводится при личном обращении или с использованием средств телефонной связи по номерам телефонов, которые размещаются на Интернет – сайтах и информационных стендах.

Работник, осуществляющий запись получателей государственной услуги на личный прием, информирует о дате, времени, месте приема, должности, фамилии, имени и отчестве должностного лица, ответственного или уполномоченного работника, осуществляющего прием.

97.2. При обращении получателя государственной услуги в письменной форме срок рассмотрения жалобы не должен превышать 30 дней с момента получения обращения.

В случае если по обращению требуется провести расследования, проверки или обследования, срок рассмотрения жалобы может быть продлен, но не более чем на один месяц по решению должностного лица, ответственного или уполномоченного работника органа, участвующего в оказании государственной услуги. О продлении срока рассмотрения жалобы получатель государственной услуги уведомляется письменно с указанием причин продления.

Порядок продления и рассмотрения обращений в зависимости от их характера устанавливаются Регламентом Федеральной службы по труду и занятости.

98. Обращение получателя государственной услуги в письменной форме должно содержать следующую информацию:

фамилия, имя, отчество гражданина (наименование юридического лица), которым подается жалоба, его место жительства или пребывания;

наименование органа, должности, фамилии, имени и отчества работника (при наличии информации), решение, действие (бездействие) которого обжалуется;

существо обжалуемого решения, действия (бездействия).

Дополнительно в жалобе указываются причины несогласия с обжалуемым решением, действием (бездействием), обстоятельства, на основании которых получатель государственной услуги считает, что нарушены его права, свободы и законные интересы, созданы препятствия к их реализации либо незаконно возложена какая-либо обязанность, требования (об отмене решения, о признании незаконным действия (бездействия)), а также иные сведения, которые гражданин или работодатель считает необходимым сообщить.

К жалобе могут быть приложены копии документов, подтверждающих изложенные в жалобе обстоятельства. В таком случае в жалобе приводится перечень прилагаемых к ней документов.

Если документы, имеющие существенное значение для рассмотрения жалобы, отсутствуют или не приложены к обращению, решение принимается без учета доводов, в подтверждение которых документы не представлены.

Жалоба подписывается подавшим ее получателем государственной услуги.

В жалобе, поданной работодателем, указывается должностное положение лица, которым она подписана.

99. По результатам рассмотрения жалобы должностное лицо, ответственный или уполномоченный работник принимает решение об удовлетворении требований получателя государственной услуги и о признании неправомерным обжалованного решения, действия (бездействия) либо об отказе в удовлетворении жалобы.

Письменный ответ, содержащий результаты рассмотрения обращения, направляется получателю государственной услуги.

100. Обращение получателя государственной услуги не рассматривается в следующих случаях:

отсутствия сведений об обжалуемом решении, действии, бездействии (в чем выразилось, кем принято), о лице, обратившемся с жалобой (фамилия, имя, отчество физического лица, наименование юридического лица);

отсутствия подписи получателя государственной услуги;

если предметом жалобы является решение, принятое в судебном или досудебном порядке.

Письменный ответ с указанием причин отказа в рассмотрении жалобы направляется заявителю не позднее 15 дней с момента ее получения.

101. Разрешение споров получателей государственной услуги с работниками органов, участвующих в оказании государственной услуги, рассмотрение претензий осуществляется в претензионном или ином досудебном порядке урегулирования.

Для рассмотрения жалоб (претензий) получателей государственной услуги и урегулирования споров органами, участвующими в оказании государственной услуги, создаются Комиссии по досудебному разрешению жалоб (претензий)⁷⁶, утверждаются положения и состав членов Комиссий, а

⁷⁶ далее - Комиссия

также порядок досудебного разрешения споров и рассмотрения жалоб (претензий).

Информация о порядке досудебного разрешения споров и рассмотрения жалоб (претензий) размещается на Интернет-сайтах и информационных стендах органов, участвующих в оказании государственной услуги.

При урегулировании спора и рассмотрении претензии члены Комиссии осуществляют проверку законности и обоснованности принятия решений, действий или бездействия должностных лиц, ответственных или уполномоченных работников, работников, участвующих в оказании государственной услуги, запрашивают объяснительные (служебные) записки и иные необходимые документы.

Получатель государственной услуги, выразивший претензии, вправе лично присутствовать на заседаниях Комиссии или направить своего законного представителя. Полномочия представителя должны быть документально подтверждены (например, доверенностью, договором гражданско-правового характера или ордером).

Члены Комиссии своевременно письменно информируют получателя государственной услуги о сроках и месте проведения заседания Комиссии по вопросу рассмотрения жалобы (претензии).

Получатель государственной услуги вправе заявить ходатайство об изменении сроков проведения заседания Комиссии, состава членов Комиссии, а также обратиться с другими просьбами, указав причины и обоснования своего заявления.

Получатель государственной услуги, выразивший претензии, вправе письменно заявить о своем отказе лично участвовать в заседании Комиссии.

В случае отказа получателя государственной услуги лично участвовать в заседаниях Комиссии, необходимые материалы и проект решения Комиссии по результатам разрешения спора или рассмотрения жалобы (претензии) направляются получателю государственной услуги по почте или с использованием средств факсимильной и электронной связи, сети Интернет.

Споры считаются разрешенными, если в результате переговоров (переписки) получателем государственной услуги и Комиссией достигнута по взаимному согласию договоренность

Результаты договоренности фиксируются в протоколе, который подписывается получателем государственной услуги и председателем Комиссии.

По результатам разрешения спора или рассмотрения жалобы (претензии) на основании протокола оформляется решение Комиссии, в котором указываются конкретные сроки принятия мер по устранению

выявленных нарушений, восстановлению нарушенных прав и законных интересов получателя государственной услуги. В решении Комиссии могут содержаться рекомендации по организации работы и контролю по предоставлению государственной услуги, наложению взысканий на лиц, допустивших нарушение прав и законных интересов получателя государственной услуги, иные положения, направленные на совершенствование административных процедур и повышение качества предоставления государственной услуги.

Продолжительность рассмотрения жалоб (претензий) получателей государственной услуги или урегулирования споров не должна превышать 30 дней с момента получения жалобы (претензии) или возникновения спора. Указанный срок может быть продлен по взаимному согласию сторон.

102. Получатели государственной услуги вправе обжаловать решения, принятые в ходе предоставления государственной услуги, действия или бездействие должностных лиц, ответственных или уполномоченных работников, работников, участвующих в оказании государственной услуги, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

103. Получатели государственной услуги могут сообщить о нарушении своих прав и законных интересов, противоправных решениях, действиях или бездействии работников, участвующих в предоставлении государственной услуги, и должностных лиц, нарушении положений настоящего Административного регламента, некорректном поведении или нарушении служебной этики по номерам телефонов, содержащихся в Приложении 2 к настоящему Административному регламенту, а также на Интернет - сайты и по электронной почте органов, участвующих в оказании государственной услуги.

Сообщение получателя государственной услуги должно содержать следующую информацию:

фамилия, имя, отчество гражданина (наименование юридического лица), которым подается сообщение, его место жительства или пребывания; наименование органа, должность, фамилия, имя и отчество работника (при наличии информации), решение, действие (бездействие) которого нарушает права и законные интересы получателя государственной услуги;

существо нарушенных прав и законных интересов, противоправного решения, действия (бездействия);

сведения о способе информирования получателя государственной услуги о принятых мерах по результатам рассмотрения его сообщения.

Приложение 3
к Административному регламенту
Федеральной службы по труду и
занятости по предоставлению
государственной услуги содействия
гражданам в поиске подходящей
работы, а работодателям в подборе
необходимых работников

**Заявление-анкета о предоставлении гражданину
государственной услуги содействия в поиске подходящей работы
Я,**

фамилия, имя, отчество	

прошу предоставить государственную услугу содействия в поиске подходящей работы.	

О себе сообщаю следующие сведения:	

Пол	

Дата рождения: « »	19 г.,
возраст (количество полных лет)	

Гражданство	
Адрес места жительства (пребывания):	

Номер контактного телефона:	
Образование (нужное подчеркнуть):	
основное общее	среднее
профессиональное	
среднее (полное) общее	высшее
профессиональное	
начальное профессиональное	

Наименование учебного заведения, год окончания:	

Профессия (специальность), квалификация (в соответствии с документами, удостоверяющими профессиональную квалификацию)	

Основная профессия (специальность), квалификация, должность, стаж работы:	

Дополнительная профессия (специальность), квалификация,	

должность, стаж работы:**Дополнительные навыки** (нужное подчеркнуть):

знание иностранного языка

(указать) _____

знание и умение пользоваться ПЭВМ

наличие водительского удостоверения (указать категорию) _____

Условия последнего места работы:

профессия (специальность), квалификация, должность, вид деятельности: _____

период работы: _____

характер работы: _____

заработная плата (доход): _____

Пожелания к искомой работе:**Профессия (специальность), квалификация:****Должность:** _____**Вид деятельности:** _____**Характер работы** (нужное подчеркнуть):

постоянная работа

сезонная работа

временная работа

надомная работа

работа по совместительству

работа в другой

местности _____

Заработная плата (доход): _____**Дополнительные пожелания:** _____**Согласен / не согласен на передачу моих персональных данных****работодателю в целях****подбора подходящей работы** (нужное подчеркнуть) _____

Дата: « »

200 г.

подпись гражданина

Приложение 4
к Административному регламенту
Федеральной службы по труду и
занятости по предоставлению
государственной услуги содействия
гражданам в поиске подходящей
работы, а работодателям в подборе
необходимых работников

**Заявление-анкета о предоставлении работодателю государственной
услуги содействия в подборе необходимых работников**

Я, являющийся

должность, наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество

**прошу предоставить государственную услугу
содействия в подборе необходимых работников.**

Сообщаю следующие сведения:

**Наименование юридического лица/ фамилия, имя, отчество
индивидуального предпринимателя или физического лица**

**Свидетельство о регистрации юридического лица/
индивидуального предпринимателя в едином регистре
юридических лиц/индивидуальных предпринимателей от « » 200
г.**

Основной государственный регистрационный номер:

Адрес (место нахождения):

Номер контактного телефона, факс, адрес электронной почты:

Организационно-правовая форма:

Форма собственности (нужное подчеркнуть):

государственная

частная

муниципальная

общественные объединения или

организации

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД):

Численность работников:

Численность работников, уволенных с начала года:

Количество рабочих мест:

**Согласен / не согласен на участие в мероприятиях
активной политики занятости (нужное подчеркнуть):**

Сведения о потребности в работниках, наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей)

Наименование юридического лица / индивидуального предпринимателя/ физического лица (нужное подчеркнуть)

Юридический адрес _____

Адрес индивидуального предпринимателя/ физического лица _____
Адрес (место нахождения) _____

Номер контактного телефона _____

Фамилия, имя, отчество представителя работодателя _____
Проезд (вид транспорта, название остановки) _____

Организационно-правовая форма юридического лица _____

Форма собственности: государственная, муниципальная, частная, общественные объединения или организации (нужное подчеркнуть)

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) _____

Социальные гарантии работникам: медицинское обслуживание, санаторно-курортное обеспечение, обеспечение детскими дошкольными учреждениями, условия для приема пищи во время перерыва (нужное подчеркнуть)

Иные условия _____

Наименование	Квалификация	Необходимость	Характер работы	Заработная плата	Режим работы	Профессиональная	Дополнительные льготы
--------------	--------------	---------------	-----------------	------------------	--------------	------------------	-----------------------

			Постоянная, временная, по совместительству, сезонная, надомная		Нормальная продолжительность рабочего времени, ненормированный рабочий день, работа в режиме гибкого рабочего времени, сокращенная продолжительность рабочего времени, сменная работа,	Начало работы	Окончание работы		
1	2	3		4				5	6

«_____» _____ 200

г.

Работодатель (его представитель) _____

подпись фамилия, имя, отчество

М.П.

Приложение 6

к Административному регламенту
 Федеральной службы по труду и занятости по
 предоставлению государственной услуги
 содействия гражданам в поиске подходящей
 работы, а работодателям в подборе
 необходимых работников

наименование юридического лица/
 фамилия, имя, отчество индивидуального
 предпринимателя или физического лица

адрес местонахождения, проезд, номер
 контактного телефона

Направление на работу

наименование государственного учреждения службы занятости (центра
 занятости населения)

представляет кандидатуру

фамилия, имя, отчество
 гражданина

образование

профессия (специальность), квалификация

должность по последнему месту работы

стаж работы по профессии (специальности), в должности

Рекомендуется на должность, по профессии (специальности)

(нужное указать)

в соответствии с заявленными сведениями о потребности в работниках,
 наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей).

Просим письменно сообщить о принятом решении по предложенной
 кандидатуре и наличии потребности в работниках, свободных рабочих мест
 (вакантных должностей).

Номер телефона для справок
 200 г.

« »

должность, фамилия, имя, отчество, подпись работника государственного
 учреждения службы занятости (центра занятости населения)

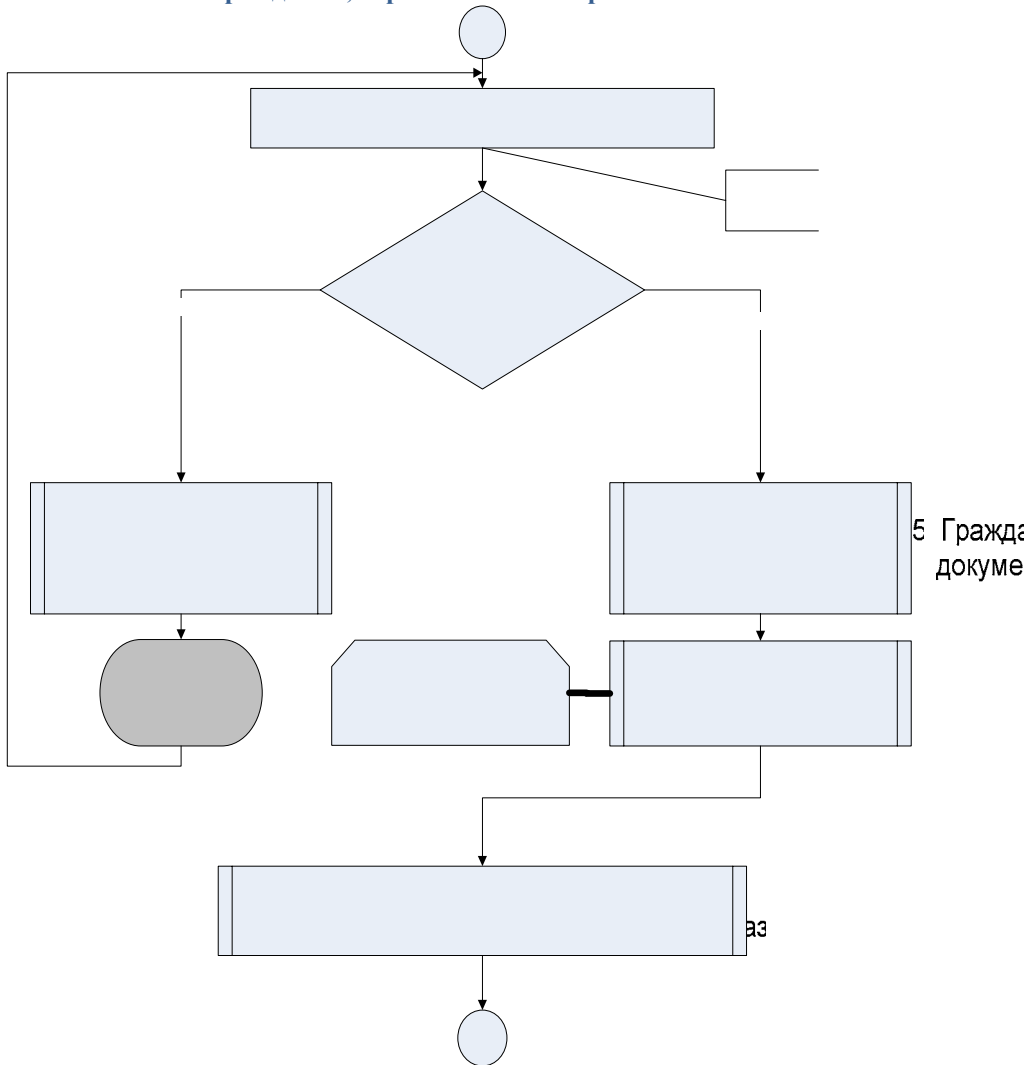
 линия отрыва

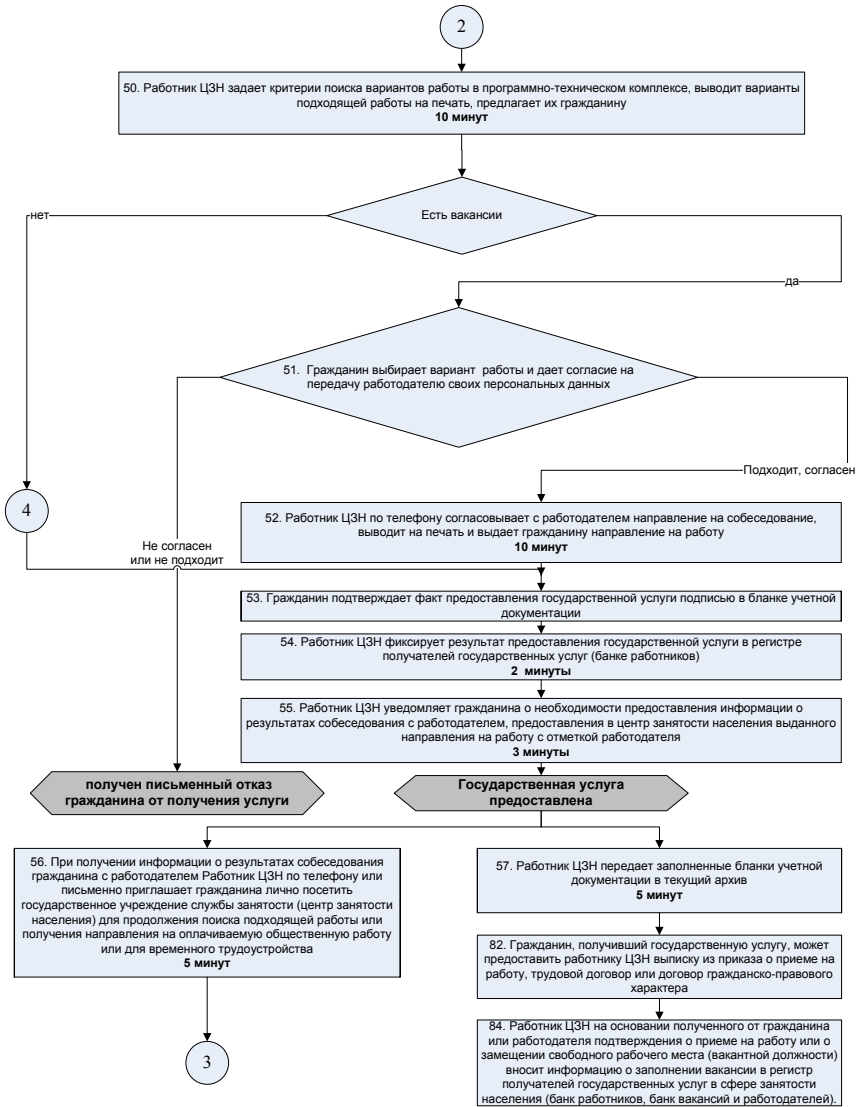
Результат рассмотрения кандидатуры гражданина

Гражданин

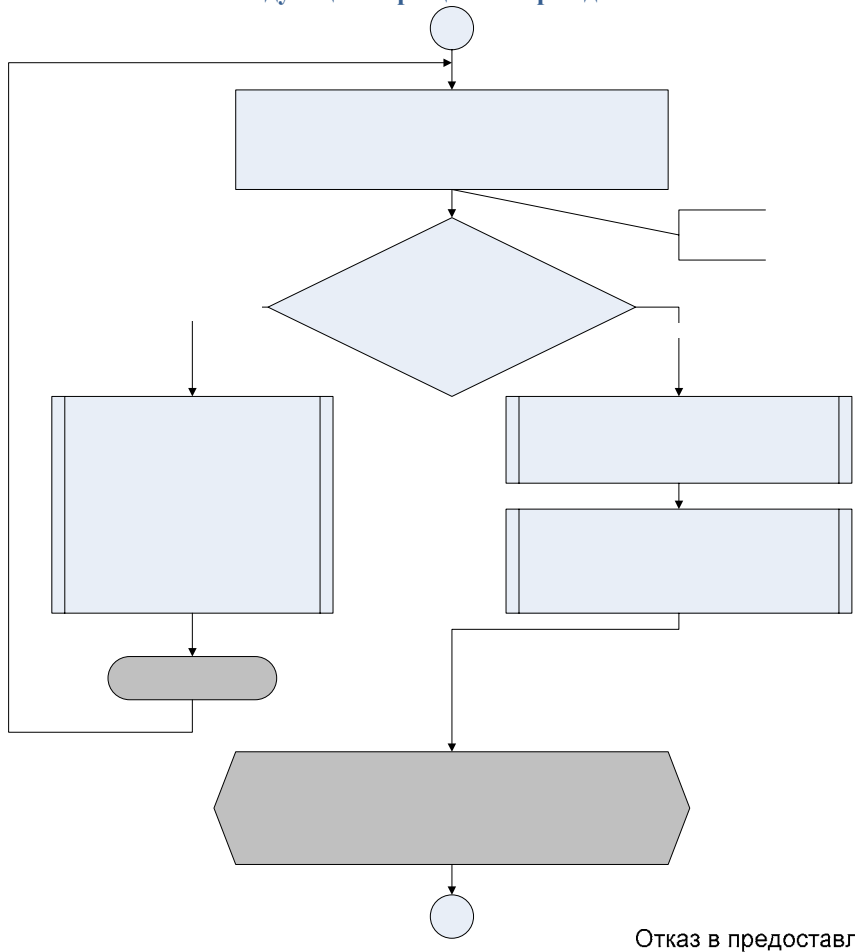
фамилия, имя,

Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы гражданам, обратившимся впервые



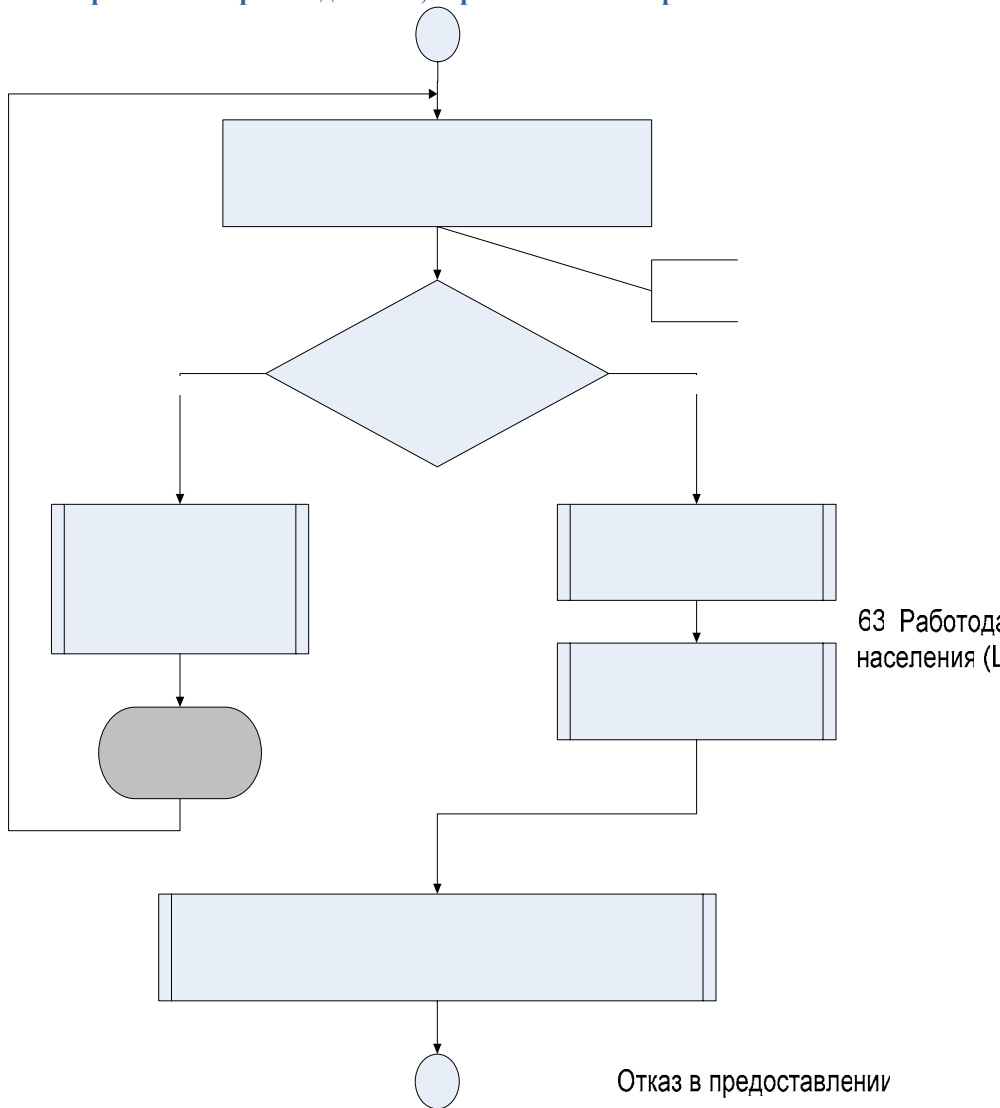


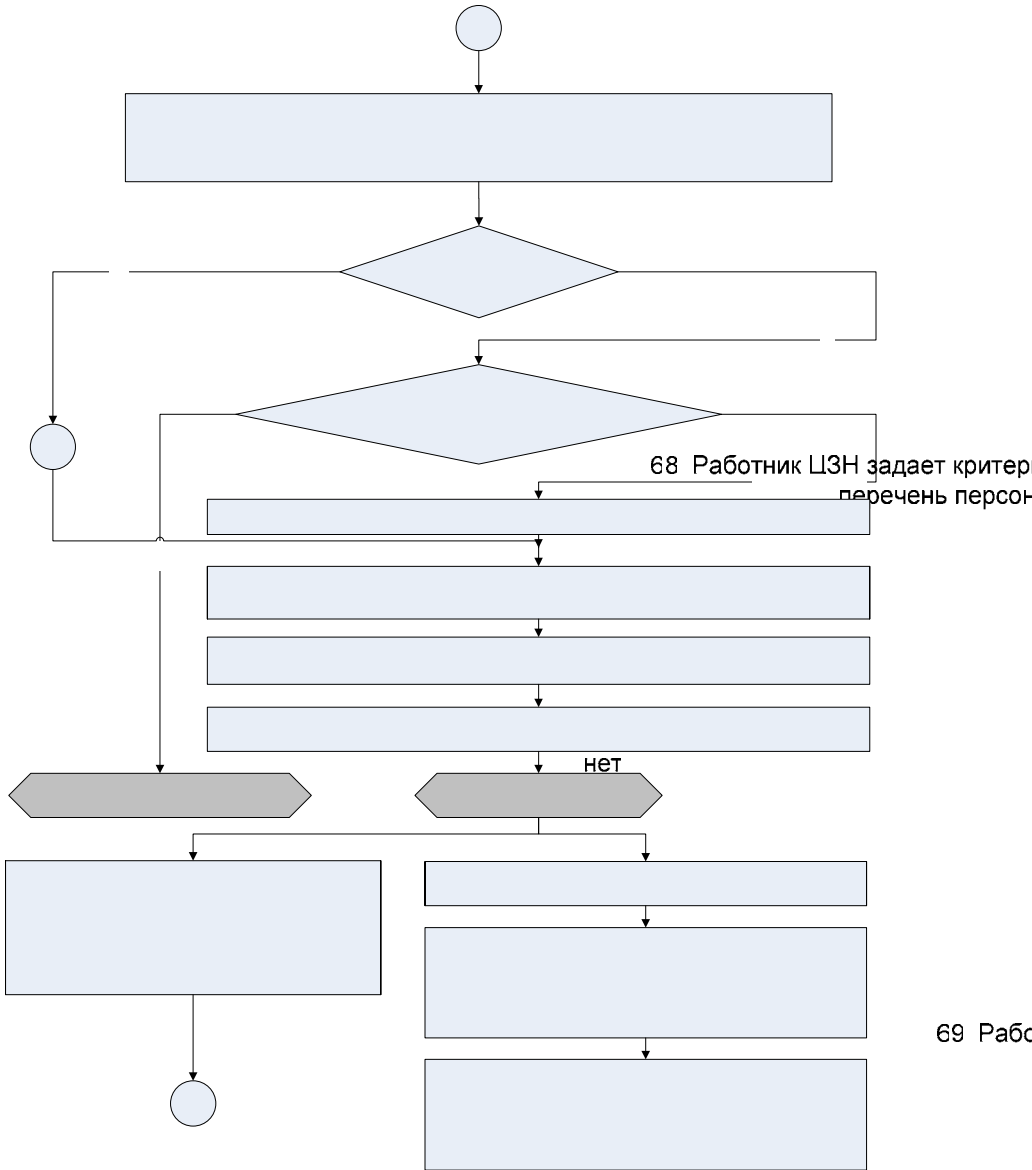
Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы при последующих обращениях граждан



59 Работник ЦЗН разъясняет причину основания отказа порядок предоставления государственной услуги оформляет решение в письменной форме

Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников работодателям, обратившимся впервые





68 Работник ЦЗН задает критерии
перечень персона

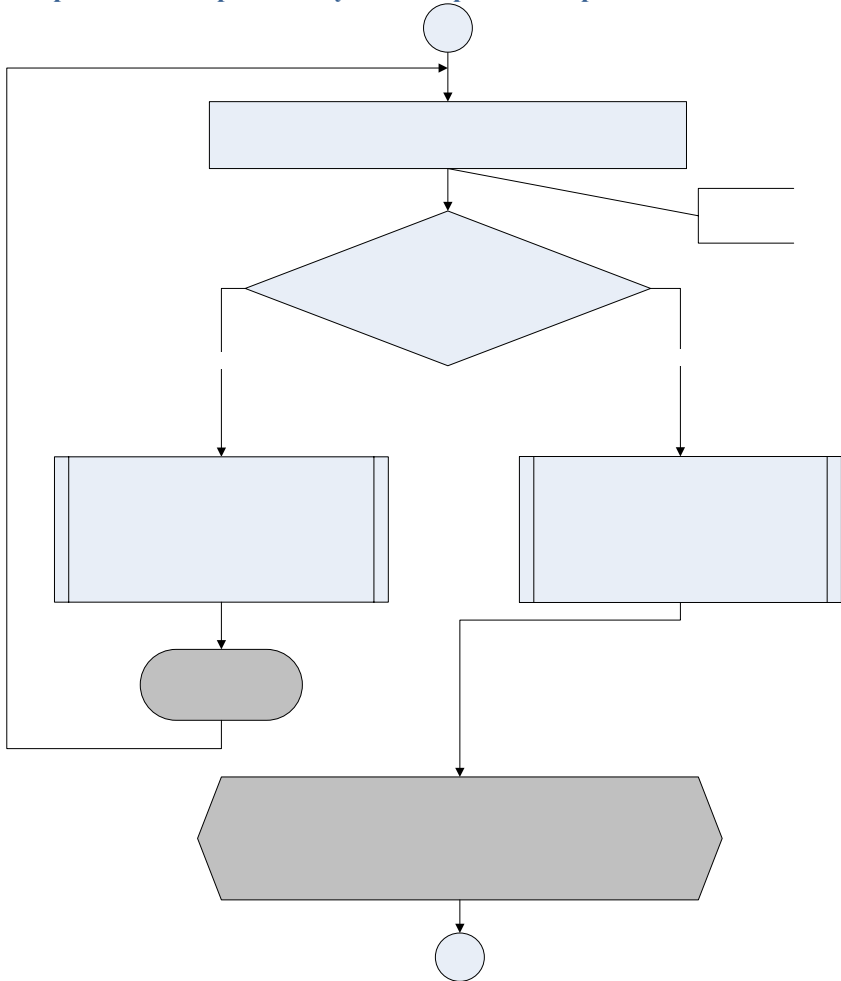
69 Раб

70 Работник ЦЗН п

Не согласен
или не подходят

71 Работодатель п

Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников при последующих обращениях работодателя



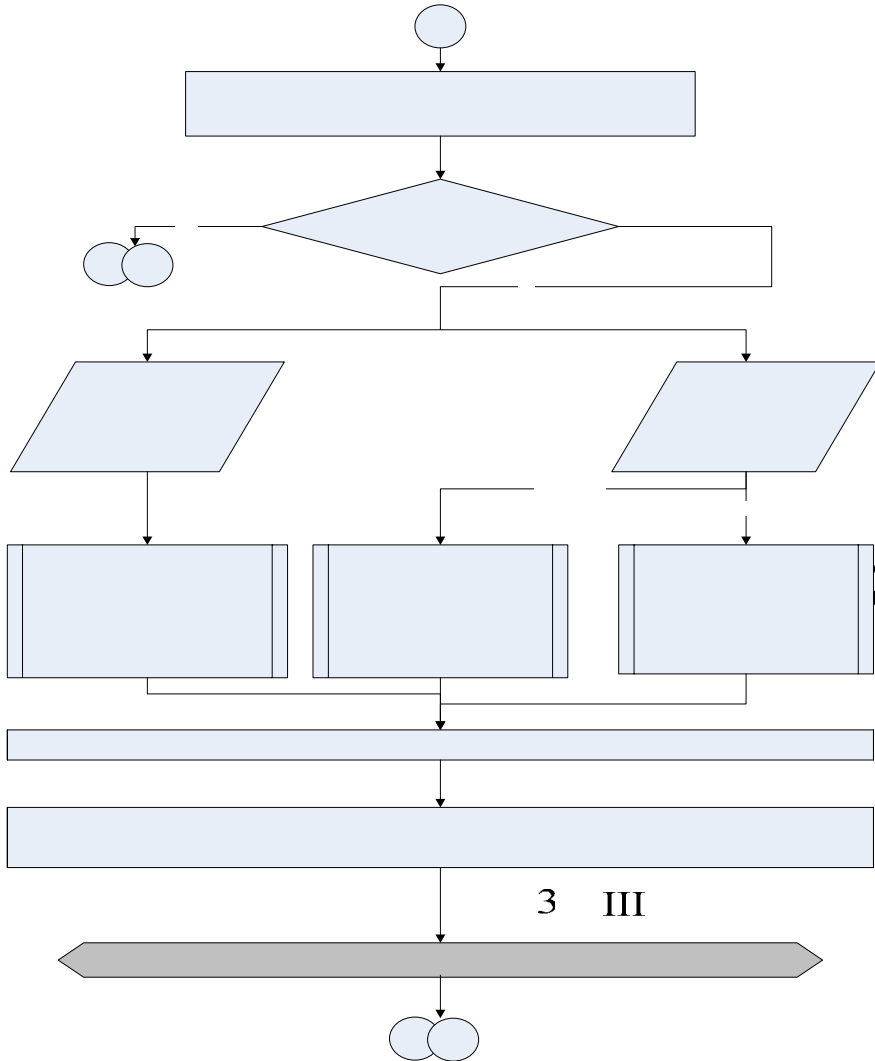
76 Работ
необходим

7
пр

Отказ в предоставлении

77 Работник ЦЗН разъясняет п
основания отказа порядок предо
государственной услуги, формул

Блок-схема последовательности действий при предоставлении государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников при реализации мероприятий активной политики занятости



ОГЛАВЛЕНИЕ

Ярмарки вакансий
и учебных рабочих
мест

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
1. Рынок труда как важнейший элемент социальной системы.	
Субъекты рыночных отношений, условия и факторы их развития	7
1.1. Характер и содержание социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.....	7
1.2. Определение основных понятий.....	8
1.3. Условия функционирования рынка труда, его субъекты и компоненты.....	14
1.4. Виды рынка труда.....	18
2. Занятость: сущность и формы.....	21
2.1. Понятие и виды занятости	21
2.2. Структура занятости	26
2.3. Особенности перехода к рыночной экономике: сравнительный анализ занятости в советский и постсоветский периоды	29
3. Причины и формы безработицы.....	34
3.1. Теоретико-методологические основы исследования безработицы.....	34
3.2. Формы и виды безработицы.....	37
3.3. Особенности безработицы в России.....	40
3.4. Социально-экономические последствия безработицы	44
4. Особенности регионального рынка труда в Республике Бурятия.....	46
4.1. Регион: определение понятия.....	46
4.2. Особенности рынка труда в Республике Бурятия и их влияние на устойчивое развитие региона.....	47
5. Социальные технологии регулирования занятости населения.....	52
5.1. Основы технологизации регулирования рынка труда и занятости населения.....	52
5.2. Социальные технологии регулирования рынка труда и занятости на макроуровне.....	57
5.3. Социальные технологии оперативного регулирования занятости.....	68
5.4. Система содействия занятости населения.....	79
6. Адаптация индивидов на рынке труда.....	86
6.1. Особенности восприятия собственной позиции незанятыми: психологический аспект адаптации.....	86
6.2. Социальные типы незанятых.....	90
6.3. Особенности адаптации к ситуации незанятых различных социальных типов	92
7. Органы содействия занятости населения. Мероприятия и технологии содействия занятости.....	102
7.1. Полномочия и структура органов государственной власти в области содействия занятости населения.....	102
7.2. Республиканское агентство занятости населения: положение и полномочия.....	105
7.3. Технологии работы государственной службы занятости по оказанию государственных услуг.....	121
Заключение.....	129
Список использованной литературы и источников.....	130
Приложение 1.....	133
Приложение 2.....	135
Приложение 3.....	150
Приложение 4.....	157
Оглавление.....	210

Чукреев Петр Александрович
Корытова Елена Владимировна

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Учебное пособие

Редактор *Т.А. Стороженко*

Компьютерный набор и верстка *Е.В. Корытова*

Подписано в печать 02.07.2010 г. Формат 60x84 1/16.

Усл.печ.л.12,32. Печать оперативная, бум.писч.

Гарнитура Times New Roman

Тираж 100 экз. Заказ 265.

Издательство ВСГУ
670013, г.Улан-Удэ, ул.Ключевская, 40в.