

## **ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ – ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Переход от централизованной системы хозяйствования к рыночной обуславливает возникновение деформации в сфере социально-трудовых отношений и обострение проблем занятости. Только государственное регулирование социально-экономических процессов, в том числе и занятости населения, может приблизить общество к реализации стратегических целей реформ.

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

Несмотря на рост масштабов безработицы вследствие как действия объективных факторов, так и недостаточной гибкости формирующегося рынка труда потребности в рабочей силе отдельных предприятий не удовлетворяются полностью за счет местных трудовых ресурсов.

В настоящее время существует спрос главным образом на кадры рабочих специальностей. В конце декабря 2006 года около 80% заявленной предприятиями и организациями в службы занятости потребности в работниках составляли рабочие. При этом они требовались предприятиям как производственной так и непромышленной сферы.

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

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

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

С началом рыночных преобразований в России социальная политика рассматривалась в качестве элемента общей экономической стратегии страны. Предполагалось сочетать либеральный

подход, постепенно освобождающий государство от роли распорядителя экономических и социальных процессов, с использованием задела, который был создан прежней системой.

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

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

Однако сохраняются огромная скрытая безработица и резкая региональная дифференциация показателей состояния рынка труда при том, что в 47 регионах Российской Федерации уровень безработицы превышал средне российский.

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

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

Провозгласив передачу многих социальных функций из центра в регионы, государство не обеспечила для этого необходимой законодательной базы, не определило достаточно четко источники средств для их практической реализации. Новая социально-политическая ситуация поставила во главу угла вопрос о распределении обязанностей и полномочий между федеральными и региональными властями, а также между государством, с одной стороны, и неправительственными организациями и частными лицами - с другой.

Трудности, возникшие в процессе перераспределения социальных функций, разграничения Федерации и ее субъектов, а также изменения соотношения различных форм собственности, наглядно выявились в ходе муниципализации социальных объектов приватизированных предприятий. Местные и областные администрации были вынуждены в 2005-2006 гг. принять на себя дополнительные социальные функции. Федеральным центром была принята программа муниципализации объектов социальной сферы, которая предполагала выделение на эти цели региональных финансовых ресурсов, а в случае их недостатка - помощь из федеральных источников.

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

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

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

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

Выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест - при выполнении этой меры принимается во внимание необходимость соответствия мер по созданию рабочих мест направлениям структурной перестройки экономики; учета

стоимости создания и сохранения рабочего места; учета состояния региональных рынков труда; приоритетного финансирования с использованием различных источников; отбора проектов на конкурсной основе; развития социальной инфраструктуры в сельских местностях; поддержания занятости в населенных пунктах, где свернута производственная деятельность предприятий, составляющих основу их экономики, территориально удаленных от иных мест приложения их труда и учета других условий, оказывающих значительное влияние на решение проблем занятости.

Проведение социальной экспертизы разрабатываемых федеральных целевых и инвестиционных программ - данная мера утверждает обязательность прохождения федеральных и региональных программ социальной экспертизы.

Разработка нормативной правовой базы, ориентированной на формирование общих условий для создания и сохранения рабочих мест - предполагается разработка пакета нормативно правовой документации направленной на стимулирование развития рабочих мест, в частности предусматривающей: повышение инвестиционной активности работодателей; стимулирование накопления и целевого использования амортизационных отчислений, формирование системы инвестиционных и лизинговых компаний в целях развития малого и среднего бизнеса, защиту отдельных отраслей от внешнеэкономической конкуренции на период их технического переоснащения, развитие системы государственного содействия профессиональной подготовки и переподготовке кадров учитывая необходимость повышения качества рабочей силы и специфику потребностей региональных рынков труда, усиление правовой защиты наемных работников, особенно занятых на малых предприятиях, регулирование неполной занятости, квотирование рабочих мест для российских работников на иностранных предприятиях, осуществляющих выполнение заказов на территории РФ, за счет средств российских предприятий, введение ограничений на использование иностранной рабочей силы на управленческих должностях различного уровня в структурных подразделениях иностранных компаний и компаний с иностранным участием, расположенных на территории России.

Создание механизма, обеспечивающего развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы - основу этого механизма составит система договоров между регионами об использовании незанятого в одном регионе населения на имеющихся вакантных должностях в другом регионе, предусматривающая размещение этого населения в данных регионах и предоставление работы прежде всего на государственных и муниципальных предприятиях.

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

#### Литература:

1. «Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в восточной Европе и России», под редакцией Р. Емцова, С. Коммандера, Ф. Коричелли; Москва, Инфра - М, 2007.
2. Мордовии С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16. - М.: ИНФРА-М, 2005.
3. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов / Б.М. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков и др.; Под ред. Б.М. Генкина. - М.: Высш. шк., 2006.
4. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2006.
5. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. - М., 2006.