Министерство образования и науки Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Экономический факультет
Кафедра общей и прикладной экономики (ОиПЭ)

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
д-р экон. наук, профессор
Д. М. Хлопцов
«08» июня 2016 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

РЫНОК ТРУДА И БЕЗРАБОТИЦА

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки
38.03.01 - Экономика

Грицких Евгении Викторовны

Руководитель ВКР
к.э.н., доцент
_____ Г. С. Бельская
подпись
«7» июня 2016 г.

Автор работы
студент группы №09208
_____ Е. В. Грицких
подпись

Томск - 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
(МИНОБРНАУКИ РОССИИ)
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (ТГУ)
Экономический факультет
Кафедра общей и прикладной экономики (ОиПЭ)

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой ОиПЭ
_________ Д.М.Хлопцов
«24» 11 2015 г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке БР Бакалавра
специалиста, бакалавра, магистра нужное вписать (напечатать)

студенту Грижских Евгении Викторовне группы № 09208
фамилия, имя, отчество

1.Тема БР работы Рынок труда и безработица

2.Срок сдачи студентом выполненной БР:
а) на кафедре ____________
б) в ГЭК ____________

3.Исходные данные к работе Цель работы: изучение рынка труда, его структуры и механизма функционирования, и его взаимосвязь с безработицей.
цели и задачи исследования,
объекты и методы исследования,
методы оценки достоверности результатов
Задачи: понятие рынка труда, его особенности и связь с безработицей; социально-экономические последствия безработ. Методы: изучение литературы, сбор и анализ практического материала.

4.Краткое содержание работы 1. Общая характеристика рынка труда.
дать перечень основных разделов,
2. Рынок как регулятор занятости и безработицы.
сроки их выполнения и ожидаемые результаты
Главу I – сдать к 15.03.16г. Главу II – к 17.05.16г.
Рассмотреть и сделать выводы по Томскому центру занятости.

5.Указать предприятие, организацию по заданию которого выполняется работа ____________

6.Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)
Таблицы 3, рисунков – 4, график 1.

7.Дата выдачи задания «24» ноября 2015 г года

Руководитель БР
доцент кафедры ОиПЭ ЭФ ТГУ ____ Г.С. Гоевская
должность, место работы *подпись* *инициалы, фамилия*

Задание принял к исполнению 24.11.15. ____
дата, подпись студента

Реферат

Работа состоит из 72 страниц, 3-х таблиц, 4-х рисунков, 1 график.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, экономически активное население, занятость, уровень безработицы.

Предметом исследования является рынок труда и безработица в России.

Объектом исследования является рынок труда как система социально – трудовых отношений и занятости населения в России.

Целью моей работы служит исследование рынка труда, его структура и механизм функционирования, а также его взаимосвязь с безработицей.

Результаты исследования, изучен современный рынок в России, рядом специфических, которые обусловлены социально-политическими и экономическими условиями.

Образующиеся организационные структуры, не поглощают полностью избыток рабочей силы, высвобождаемой с государственных предприятий. Это приводит к сокращению общего числа рабочих мест, а следовательно и к снижению спроса на рабочую силу.

В настоящее время большое распространение получила неполная занятость, вынужденные отпуска. В связи с банкротством предприятий происходит массовое высвобождение работников.

Повышаются требования работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу. Сокращается возможность трудоустройства молодежи; женщин; пенсионеров; инвалидов; лиц, освободившихся из мест лишения свободы; выпускников учебных заведений.

В результате спада производства, порождаемого разрывом экономических связей, ухудшается экономическая конъюнктура, происходит накопление потенциала безработицы.

Выделяются целые "очаговые" территории многократно превышающие средние показатели уровней безработицы по стране и по региону.

Государство должно уделять особое внимание проблемам занятости. Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

Отзыв
на Выпускную квалификационную работу
Бакалавра Гриценких Е.В.

Работа написана на актуальную тему, потому что трансформация социально-экономических отношений в России требует нового подхода к социально-трудовым отношениям, реализация которых осуществляется в процессе становления рынка труда.

Работа состоит из введения, двух глав и заключения.

В первой главе автор рассматривает рынок труда как систему социально-трудовых отношений, которая призвана обеспечить нормальное воспроизводство и использование рабочей силы. Автор считает, что одной из главных характеристик рынка труда является занятость населения и она является важнейшим макроэкономическим показателем. В данной главе рассмотрены также основные элементы рынка труда, которые обеспечивают его нормальное функционирование. В работе автор анализирует основные функции рынка труда: распределение, перераспределение и использование рабочей силы, характеризует внутренний и внешний рынки труда и рассматривает основные компоненты рынка труда.

В этой же главе дана характеристика особенностей российского рынка труда, поскольку идёт процесс его становления и анализируется роль государства в регулировании рынка труда.

Во второй главе показана роль рынка труда как регулятора безработицы и занятости. Охарактеризованы основные причины безработицы и её количественные измерители. Автор считает безработицу одной из основных проблем стоящих перед государством и рассматривает её решение по двум направлениям. Автор предлагает создать гибкую систему занятости, которая предполагает появление возможностей для получения работы каждому, кто может и желает трудиться. В работе рассмотрены также все виды безработицы.

В этой главе автор делает анализ безработицы в Томской области. При рассмотрении проблем безработицы в Томской области автор подробно освещает преимущества рынка труда в Томской области, его становления и развития. Автор в работе рассмотрел и основные методы регулирования рынка труда в России, охарактеризовал основные задачи и функции Службы занятости (ФГБЗ), а также Федеральной миграционной службы (ФМС).

На основании изучения данных проблем автор пришёл к выводам, что рынок труда в России обладает рядом специфических черт, поскольку находится в стадии становления.

Работа отвечает требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам, написана грамотно и заслуживает положительной оценки.

Руководитель ВКР
к.э.н. доцент – Бельская / Бельская Т.С. /
7.06.2016 г.

Содержание

Введение 3

1.Общая характеристика рынка труда 4

1.1. Сущность рынка труда 4

1.2.Особенности российского рынка труда и роль государства в его становлении и регулировнии 17

2.Рынок труда как регулятор занятости и безработицы 22

2.1.Экономическая сущность безработицы и занятости 22

2.2. Уровень безработицы в России и Томской области 30

2.3.Методы государственного регулирования рынка труда в России, и социальная защита на рынке труда 37

Заключение 54

Список использованной литературы 56

Приложение А проблемы муниципального образования в социальном аспекте 61

Приложение Б проблемы муниципального образования в биографическом аспекте 63

ВВЕДЕНИЕ

Возникновение в России новых форм собственности, и появление на их основе других форм занятости, главным образом имеет связь с проблемами формирования российского рынка труда, безработицы на рынке труда.

Рынок - это совокупность сделок купли и продажи товаров, услуг. Если рыночную сделку представить с экономической точки зрения, то она представляется в виде акта товарно-денежного обращения. С юридической же стороны - это действие граждан и юридических лиц, обретающее форму договора купли-продажи.

Рынок труда - сфера взаимоотношений продавцов рабочей силы и покупателей-работодателей. На нём взаимодействуют те, кто имеет желание работать (к ним относятся как занятые, так и безработные) и те, кто нанимает работников для производства товаров и услуг.

Рынок труда исследователи относят к списку самых несовершенных рынков.

Данная тема занимает одно из первых мест в спектре современных экономических проблем, поскольку занятость является значительным сектором социально-экономического развития общества, сочетающим в себе социальные и экономические результаты функционирования всей экономической системы. А рынок труда, в свою очередь, - один из главных факторов, формирующих ВВП, с одной стороны, а с другой - через него в значительной мере осуществляется социальная функция государства. Этим и обусловлен выбор данной темы.

Целью моей работы служит исследование рынка труда, его структура и механизм функционирования, а также его взаимосвязь с безработицей.

Из данной цели вытекают следующие задачи работы:

- Понятие рынка труда и определение безработицы;

- Особенности российского рынка труда и его взаимосвязь с безработицей;

-Социально-экономические последствие безработицы;

- Безработица и занятость населения;

- Социальная безработица на рынке труда.

Объектом исследования является рынок труда как система социально – трудовых отношений и занятости населения в России.

Предметом исследования является рынок труда и безработица в России.

Для написания курсовой работы использовались материалы журнальных статей и научных трудов ученых специалистов, изучающих проблемы рынка труда и мировой экономики.

1. Общая характеристика рынка труда

1.1.Понятие рынка труда. Классификация рынка труда: виды и модели рынка труда РФ

Рынок труда - это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с её куплей и продажей. Рынок труда - один из важне йших элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений, призванных обеспечить нормальное воспроизводство и эффективное использование товара «рабочая сила». Этот рынок выполняет функции механизма распределения и перераспределения рабочей силы по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности на основе критерия эффективности её использования в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. Рассмотрим основные элементы этого механизма.[1]

Рынок труда как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). Это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный механизм, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

С позиции воспроизводства рабочей силы можно выделить совокупность социально-трудовых отношений по поводу условий занятости, условий использования работников в общественном производстве, которая представляет рынок труда в узком смысле (внутрифирменный рынок). Он характеризует рыночные отношения в сфере занятости (на предприятии, фирме), а именно отношения по поводу цены труда и времени его использования. В данном случае понятие «рынок труда» характеризует количественную сторону и структуру занятых и представляет собой часть целого, т.е. понятия «рынок труда» в широком смысле как качественной характеристики, выражающей сущность всей совокупности отношений по поводу рабочей силы.

Рынок труда - это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения,

[1] Базылев Н.И. Экономическая теория. М.:ИНФРА-М, 2011, с. 100

функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.Рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы – с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития. Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Занятость является одной из существенных характеристик экономики, благосостояния народа. Уровень занятости представляет собой важнейший макроэкономический показатель. Но занятость не чистое экономическое явление. Она обусловлена демографическими процессами, выступает частью социальной политики, т.е. имеет демографическое и социальное содержание.Как экономическая категория, занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих познаний занятость выступает как важнейшая характеристика рынка труда.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три большие группы:1. Занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;

2. Военнослужащие;

3. Учащиеся с отрывом от производства.

По поводу вовлечения в трудовую деятельность занятых в экономике:

-Наемные работники;

-Работодатели;

-Самозанятые.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяются шест групп занятого населения:

1. Наемные работники;

2. Работодатели;

3. Лица работающие за свой счет;

4. Члены производственных кооперативов;

5. Помогающие члены семьи;

6. Работники, не классифицируемые по статусу.

Достижение полной и эффективной занятости является одной из ключевых задач социально – экономической политики государства, важнейшей проблемой экономической науки.

Понятие «полная занятость» не имеет однозначного толкования. В зависимости от критерия, положенного в основу его характеристики, оно трактуется по разному.

Возникает вопрос: при каком уровне вовлеченности в профессиональный труд может быть достигнута полная занятость. Видимо, при соответствии рабочих мест потребности в них населения. Однако не каждое рабочее место может удовлетворить потребность в нем. Об этом говорит наличие вакантных рабочих мест одновременно с наличием безработных. Поэтому речь должна идти о предлагаемых экономически целесообразных рабочих местах.

Под экономически целесообразным понимается продуктивное рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, гарантирующий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Следовательно, если спрос на экономически целесообразные места будет удовлетворяться соответствующим по профессионально – квалификационной структуре предложением рабочей силы, то это и будет означать полную занятость.

Особенность товара «труд» заключается в том, что его невозможно хранить, как другие товары. Более того, если работник не продал свои способности и навыки, он не будет иметь дохода, а, следовательно, и средств к существованию, которые нужны ему постоянно. А количество этих жизненных средств и их цена на рынке не зависят от того, продал работник свой труд или нет. Эта особенность имеет огромное значение для рыночной экономики в целом.

Существенная особенность товара труд заключается также в его полезности после начала использования. Он не уничтожается при использовании, а, напротив, создает или участвует (по теории предельной производительности) в создании благ.

Одной из характеристик рынка труда является заработная плата. Заработная плата определяется и в широком, и в узком смысле этого слова, что связано с неоднозначной трактовкой понятия «труд». В широком смысле заработная плата – это оплата труда работников самых различных профессий, будь то неквалифицированные рабочие, или люди профессий, труд которых требует больших затрат на образование (врачи, юристы, преподаватели), или работники сферы услуг.

При таком подходе к определению заработной платы в нее включаются и доходы в виде гонораров, премий и иных вознаграждений.В узком смысле понимается ставка заработной платы, т.е. цена, выплачиваемая за использование единицы труда в течение определенного времени. Это позволяет отделить общий доход от заработной платы.Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой является сумма денег, которую получает наемный работник за свой труд в течении определенного периода времени. Реальная заработная плата – это те товары и услуги, которые можно приобрести на полученные деньги. Она находится в прямой зависимости от номинальной заработной платы и в обратной от уровня цен.

Цены на факторы производства, в т.ч. на труд, определяются на основе закона спроса и предложения. Классическая теория занятости предполагает построение функции совокупного спроса на труд и совокупного предложения труда в условиях совершенной конкуренции. Субъектами спроса на рынке выступают предприниматели и государство, а субъектами предложения – работники с их навыками и умениями. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

Продажа труда может иметь место лишь при условии, если работник юридически свободен и может по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду. С другой стороны, юридическая свобода не вынуждает его продавать свой труд; эта необходимость появляется лишь тогда, когда он не имеет всего необходимого для ведения своего собственного хозяйства как источника получения всех нужных для жизни благ.

Появление на рынке продавца, в свою очередь, еще не гарантирует продажи его товара – для этого нужен покупатель. Таким покупателем становится предприниматель, располагающий всем необходимым для ведения своего хозяйства, кроме наемных работников. Здесь надо иметь в виду одно важное обстоятельство: предприниматель, покупая рабочую силу, вместе с этим предлагает работнику трудиться на определенном рабочем месте. В свою очередь и работник, продавая свой труд предъявляет спрос на определенное рабочее место.

После купли-продажи обычного товара продавец и покупатель в большинстве случаев прекращают свои взаимоотношения. Отношения же купли-продажи труда непрерывны с момента найма работников до их увольнения. Поэтому не правы те, кто считает, что рынок труда существует лишь за пределами предприятия, а те работники, которые заняты на фирме, уже не состоят в отношениях купли-продажи своего труда с предпринимателем. Предъявляя спрос, предприниматель адресует его не только тем, кто ищет работу, но занятым на других предприятиях, предлагая им более выгодные условия найма. В то же время и среди занятых работников немало тех, кто ищет работу на других предприятиях с более выгодными условиями найма.

Из определения рынка труда, установим составные части или элементы рынка труда. Ими будут:

1. Стороны рыночных отношений или субъекты рынка: работодатели или их представители и ищущие работу люди.

2. Правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда.

3. Конъюнктура рынка – соотношение спроса и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения.

4. Службы занятости населения (центры, биржи, бюро и др.).

5. Инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.

6. Система социальных выплат и гарантий для высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных.

7. Альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для нормального его функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда. К ним относятся:

1. Организация встречи продавцов и покупателей труда.

2. Обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия.

3. Установление равновесных ставок заработной платы.

4. Помощь в решении вопросов занятости населения.

5. Осуществление социальной поддержки безработных.

Как уже отмечалось, на рынке труда продают труд. Работник оказывается производителем труда. Но не любой человек является трудоспособным. На рынке труда существует несколько групп трудоспособных людей:

1. Те, кто не имеет работы, но хочет работать и ищет работу (здесь могут быть безработные, имеющие соответствующий статус; лица, впервые вступающие в трудовую деятельность; лица, ищущие занятие после перерыва в работе).

2. Те, кто хоть и имеют работу, но неудовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы.

3. Занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Указанные категории людей определяют предложение труда на рынке труда.

Основой трудового потенциала страны является её экономически активное население, состоящее из занятых и безработных.

Рынок труда опосредует отнюдь не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него движется только та рабочая сила, которая выступает товаром, то есть наемная рабочая сила. Часть её находит рабочие места, становится занятым населением и покидает рынок, перемещаясь в сферу производства (сферу труда). Другая часть продавцов рабочей силы остается на рынке труда, дожидаясь нанимателя.Что же касается тех носителей рабочей силы, которые являются в то же время собственниками рабочих мест (работодатели, самозанятые, члены кооперативов и иные коллективные собственники), то в этих случаях для соединения факторов производства купля-продажа рабочей силы не нужна. Это соединение осуществляется непосредственно, а процессе распределения рабочей силы минуя рынок труда.

Реформирование экономики на рыночных началах способствовало тому, что работа по найму оказалась основной формой занятости. Через рынок трудоустраиваются 86,9% рабочей силы. Не по найму работают 13,1% занятых, являющихся индивидуальными и совместными собственниками средств производства. Наиболее многочисленная группа из них – члены кооперативов и других коллективных предприятий и организаций (около 7 млн. человек).[2]

Рынок рабочих мест как составная часть рынка труда, характеризующий потребность в труде или спрос на него, складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях и организациях и количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и потому ищущему им замену.В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда конъюктура рынка труда может быть трех типов:

[2] Винокурова М.А. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2015. – с.80

1. Трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда.

2. Трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток труда.

3. Равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относится к тому или иному региону или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

Рынок труда – явление многообразное, имеющие различные аспекты. Различают модели или типы рынков труда, его виды и разновидности, а также сегменты. Важно понять, что под этим подразумевается. Имеются общие для любых рыночных условий характеристики рынков труда, но каждый региональный или национальный рынок труда имеет и свои особенности.Среди типов выделяют внешний, или профессиональный, рынок труда и внутренний – внутрифирменный рынок. Среди разновидностей выделяются открытый и скрытый рынок труда. Каждый из рынков подразделяются на части, называемые сегментами.

Внешний рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами. Внутренний рынок труда основан на движении кадров внутри предприятия, либо когда работник перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям и характеру работы с прежним местом, либо на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие у работников профессий, которые могут быть использованы разными фирмами. Профессию и квалификацию работников, сосредоточенных на внутреннем рынке труда, сложнее использовать на других предприятиях, т. к. они носят специфический характер, обусловленный работой на данной фирме. Кроме того, особенности производственных отношений на внутреннем рынке труда препятствуют переходу работников на другие предприятия.[3]

Внешний – профессиональный рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих услуги труда было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, то есть предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

[3] Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. - М.: МИК, 2015. с. 60

Внутренний рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности на другую пределах одного предприятия. Это перемещение может происходить по горизонтали – переводом на другое рабочее место и по вертикали – переходом с повышением в должности или ростом квалификации. Внутренний рынок ориентирован работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то конкретных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.[4]

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Этот контингент, в свою очередь, делится на:

1. Организованную, или официальную, часть открытого рынка, которая замыкается на государственную службу занятости населения и включает в себя также выпускников официальной или государственной службы профессионального образования.

2. Неофициальную часть – тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

Скрытый рынок труда слагается из работников, занятых на предприятиях и в организациях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидность рынка труда могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату. Такое положение сегодня наблюдается в российской экономике в большом масштабе. Оно вызвано ликвидацией прежней системы экономических отношений и производственных взаимосвязей, потерей традиционных поставщиков или потребителей и недостаточностью предпринимаемых усилий по переориентации производства, его конверсии, выводу предприятий из кризисного состояния.

Сегментация рынка труда – это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Сегментарный рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями – сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников. Такие сегменты

[4] Шендлер П. Э. Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. с. 120-123

образуются, например, на рынках женского труда, труда инвалидов, пожилых трудящихся и др.[5]

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для: анализа рынка; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив рынка труда. Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.

Сегментирование производится по разным категориям и в зависимости от различных признаков. Ими могут быть: географическое положение, демографические характеристики, социально-экономические показатели, психографические показатели, поведенческие характеристики.

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожилые работники; инвалиды 3-й группы; женщины с детьми, то есть все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате.

Рынок труда открытая система, и на его функционирование оказывают влияние внешние и внутренние факторы.

Внутренние *факторы.* Полная и достоверная информация может существенно сократить время пребывания на рынке труда, как работника, так и вакансии. Интенсивность поиска работы характеризует количество рассмотренных предложений в единицу времени (в день). Гибкость работника расценивается со стороны требовательности работника к условиям труда, гибкость работодателя характеризуется, наоборот, со стороны требований к качеству рабочей силы. Конкурентоспособность работника представляет собой совокупность признаков, отвечающих настоящему уровню качества рабочей силы (высокий уровень квалификации, профессионализм, знание компьютерных технологий, знание иностранных языков).

[5] Шендлер П. Э. Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. с. 120-123

Существенные различия в конкурентоспособности работников могут вести к задержкам в подборе работы либо вообще к бесперспективности поисков.[6]

Внешние факторы. Демографическое движение населения, его состав, экономическая активность, интенсивность трудовых перемещений.

Экономические факторы: динамика ВВП, инвестиционная политика, структурная перестройка. Циклические кризисы являются катализаторами структурной перестройки, вызывающие на определенном этапе замедление темпов развития производства, а по завершению его выступают источниками экономического роста. Существенную роль играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест (по профессиям и отраслям, квалификационным признакам), которые являются компонентами рынка труда (см. рис.1) [7] Рынок труда имеет сложное строение.

Рис.1 – Компоненты рынка труда[8]

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособностью населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда

[6] Винокурова М.А. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2015. – с.85-87

[7] Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода// Труд и социальные отношения. – 2009. – № 4. – С. 26-29.

[8] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 59-63

(функционирующей рабочей силы). Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

На рынке труда под спросом понимают потребность в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

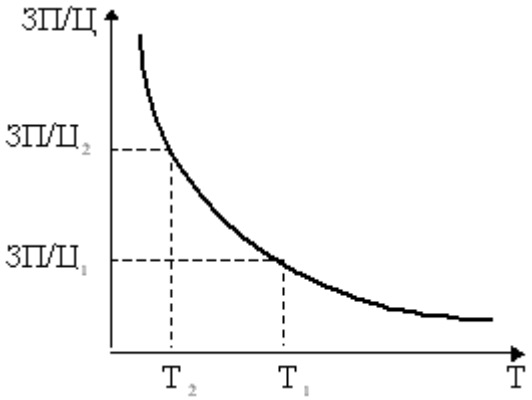

Рис.2 - Кривая спроса на труд[9]

Точки на оси абсцисс (Т) – величины требующегося труда, а на оси ординат – величины реальной заработной платы (ЗП/Ц). Точка с координатами (Т1; ЗП/Ц1) является примером того, что низкой заработной плате ЗП/Ц1соответствует большой спрос на труд Т1, и наоборот (точка с координатами (Т2; ЗП/Ц2)). Спрос на труд определяется размерами заработной платы; характером профессии (высок спрос на носителей так называемых современных профессий); уровнем квалификации, опытом работы по специальности; характеристиками рабочего места, в особенности условиями труда, его интенсивностью; конкурентоспособностью новой техники, её способностью заменить живой труд; сложившейся экономической конъюнктурой и общими перспективами хозяйственного роста предприятия, отрасли, народного хозяйства в целом, включая структурные сдвиги; государственной поддержкой предпринимательства.

Под предложением рабочей силы понимают занятых наемных работников, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и времени. Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при её снижении уменьшается.

[9] Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2013. с. 84

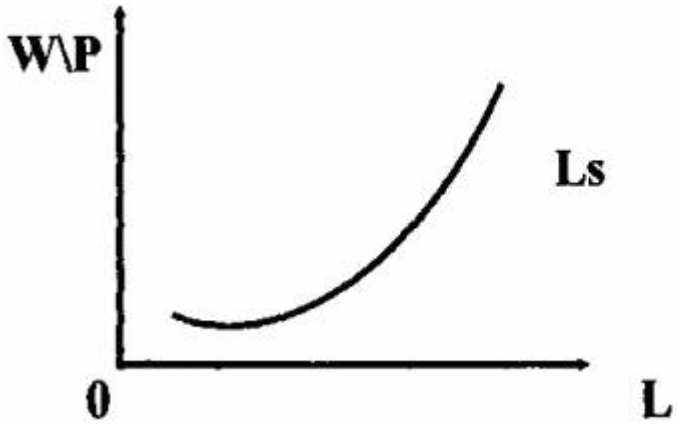

Рис.3 – предложения спроса[10]

Предложение труда определяется прежде всего демографическими факторами (уровнем рождаемости и вообще темпами прироста населения, долей трудоспособного населения и показателями его прироста, его половозрастной структурой). Также предложение труда определяется степенью экономической активности различных демографических групп трудоспособного населения; уровнем заработной платы (при низких ставках возникает «добровольная безработица»); культурным уровнем населения, а также догматами религии (например, в мусульманских странах невысоко предложение женской рабочей силы); силой организованного рабочего движения (так, завоевания в области социальных гарантий стимулирует желание людей заниматься трудом); числом потенциально незанятых людей; государственной поддержкой занятости.

Труд работника имеет свою цену, которая выражается заработной платой. На стоимость труда влияют некоторые факторы. К факторам, которые обуславливают понижение стоимости труда, относится рост производительности общественного труда, так как с ним связано снижение стоимости средств сосуществования. В данном направлении действует и вовлечение в процесс производства женщин и детей, поскольку содержание семьи осуществляется в этом случае доходами, получаемыми не только главой семьи, но и её членами.

К факторам, вызывающих повышение стоимости труда, следует отнести прежде всего рост квалификации наемных работников, расширение потребностей в новых товарах и услугах их семей. Это напрямую связано с повышением требований к общеобразовательной и специальной подготовке работников, которые предъявляются к ней со стороны всех видов хозяйственной деятельности как следствие реализации достижений науки, техники, культуры. В результате возникают новые материальные и

[10] Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2013. с. 85

духовные запросы, постоянно вносящие коррективы в объемы и структуру потребностей населения.

В сторону повышения стоимости труда действует и рост интенсивности труда, который вызывает возрастание затрат энергии человеком и требует дополнительных расходов на поддержание здоровья. Речь идет не столько о физическом, сколько о нервном, психическом истощении. Поэтому порой видимая «легкость» работы сопряжена с колоссальными нервно-психическими нагрузками, моральной ответственностью работника, которые требуют не только большей материальной компенсации, но и компенсации свободным временем, рекреацией организма.

Заработная плата имеет свою специфику. Она не характеризуется высокой подвижностью, она не балансирует спрос и предложение, подобно тому как это происходит на рынке товаров и услуг. Верхняя и нижняя границы цены труда также устанавливаются иначе, чем на другие товары. Верхняя граница определяется величиной вновь созданной стоимости v+m (v – стоимость необходимого продукта как объективная основа заработной платы, m – стоимость прибавочного продукта как объективная основа прибыли). Нижняя граница цены труда упирается в стоимость рабочей силы как товара. Если цена падает ниже стоимости рабочей силы, то рабочая сила не сможет нормально функционировать, что не в интересах ни рабочего, ни предпринимателя. Уровень заработной платы определяется не соотношением спроса и предложения, а является результатом действия социальных и экономических сил.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и совокупный спрос, как общую потребность экономики в наемной рабочей силе.

В зависимости от целей анализа структура рынка труда может определяться разными признаками.

Исходя из критерия минимума числа компонентов, можно выделить следующие:

• Субъекты рынка труда (наемные работники, работодатели, государство);

• Экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами (законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка);

• Рыночный механизм (спрос, предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);

• Безработица и социальные выплаты, связанные с ней;

• Рыночная инфраструктура.

Субъекты рынка труда - это наемные работники (и их объединения - профсоюзы), работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы.

Наемные работники - это граждане, включающиеся в процесс общественного производства на основе продажи своей рабочей силы, найма к собственнику средств производства или организатору производства (менеджеру).

Работодатель - это индивидуум, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий на работу одного и более человек.

Государство как субъект рыночных отношений представлено федеральными, региональными органами власти, отраслевыми органами управления. Оно выполняет следующие функции:

• социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех отраслях экономики;

• законодательные, связанные с разработкой основных юридических норм и правил;

• регулирования рынка труда косвенными методами;

• защиты прав всех субъектов рынка труда;

• ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях).

Рыночная инфраструктура - это совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовки и переподготовки кадров; сеть центров занятости (бирж труда) и т.д.

Все компоненты рынка труда в совокупности обеспечивают сбалансированность спроса и предложения рабочей силы, реализацию права людей на труд и свободный выбор деятельности, на определенную социальную защиту.

Таким образом, внешний рынок труда характеризуется большей текучестью кадров по сравнению с внутренним рынком труда, где движение кадров осуществляется преимущественно внутри предприятия.

1.2.Особенности российского рынка труда и роль государства в его становлении и регулировании

«Ситуация в сфере занятости в Российской Федерации свидетельствует о том, что способность рынка труда к саморегулированию на сегодняшний момент всё ещё

незначительна. Данное обстоятельство предопределяет необходимость использования элементов государственного правового регулирования в этой сфере».[11]

Основные принципы государственной политики в сфере применения труда выражает российская Конституция. Статья 37 Конституции признаёт право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать вид деятельности и профессию, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, право на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены, право на защиту от безработицы, право на отдых.[12]

В статье 5 Федерального Закона «О занятости населения в Российской Федерации» конкретизированы важнейшие направления государственной политики в сфере занятости населения.[13] Согласно данной статье государство ведёт политику содействия реализации прав граждан, направленную на полную, плодотворную и свободно избранную занятость. В частности, государственная политика нацелена на развитие трудовых ресурсов, обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации в осуществлении права на добровольный труд и свободный выбор занятости, обеспечение социальной защиты в области занятости населения, поддержку трудовой и предпринимательской инициативы, предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы, поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места и другие мероприятия.

Экономическая политика российского правительства, направленная на уменьшение дефицита госбюджета путем сокращения государственных расходов, усиливает нестабильность положения многих российских граждан, работающих на предприятиях и организациях, деятельность которых долгое время была связана с государством как крупнейшим заказчиком и работодателем. В этой связи можно привести опят США 30-х годов, концентрированным выражением экономической политики которых является призыв к американской нации президента Ф.Рузвельта: «Расходы во имя собственного спасения»[14], с которым он обратился к Конгрессу в 1938 году.

Целенаправленное воздействие на организационной аспект функционирования рынка труда требует гораздо меньше бюджетных средств, чем непосредственное

---

[11] Шендлер П. Э. Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – с. 45-49

[12] Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.

[13] Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.12.2015) "О занятости населения в Российской Федерации" Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.

[14] Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2013. с. 59-63

поддержание спроса на труд или связанные с большими расходами подготовка трудовых ресурсов и обучение кадров.

Одним из важнейших направлений организационной деятельности государства выбрано создание служб трудоустройства, первые из которых появились в последней трети XIX века. Безработица и занятость, в первую очередь, зависят от состояния экономической конъюнктуры, определяющей инвестиционную активность и загрузку производственных мощностей.

В России государство выступало и будет выступать крупнейшим работодателем. Хотя во многом отраслевая структура государственного сектора дублирует частный, она не заменяет, а дополняет деятельность частного капитала, выполняя те функции, которые общественно необходимы, но по тем или иным причинам не являются объектами приложения частного капитала. Занятость в государственном секторе не служит гарантией от безработицы.

Из всего вышеизложенного можно сделать вывод, что конечной целью рынка труда является:

во-первых, удовлетворение профессионально-экономических интересов экономически активного населения, включая социальную защиту и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами;

во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня и т.п.[15]

Естественной основой предложения труда является численность трудовых ресурсов общества, которая формируется под влиянием процессов рождаемости и смертности, а также миграции населения. С целью повышения рождаемости разрабатывается и осуществляется демографическая политика. Что касается снижения уровня смертности населения, особенно в рабочем возрасте, то решение этой проблемы лежит за пределами демографической политики, потому что причины, порождающие высокий уровень смертности населения, формируются на макроэкономическом уровне. Современная динамика заболеваемости и смертности в России является той демографической ценой, которую наша страна, народ заплатили за непродуманный ход социально-экономических реформ. Высокая смертность - специфическая российская проблема, а её общий уровень - самый высокий в Европе. Кроме причин, лежащих на поверхности (алкоголизм, травматизм, дорожно-транспортные происшествия, курение),

[15] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 59-63

настоящая причина смертности –низкая ценность человеческой жизни как психологическая установка.

Показатели здоровья населения - также важный социальный индикатор, характеризующий уровень экономической безопасности общества и государства.

В первую очередь речь идет о показателях заболеваемости и смертности населения от «социальных болезней»: туберкулеза, гепатита, дизентерии, острой кишечной инфекции, венерических болезней, алкоголизма, наркомании. Степень распространения именно этих заболеваний является своего рода итоговым показателем социального неблагополучия, имеющим глубокие экономические причины и следствия.

Возрастающее влияние на предложение труда оказывает миграционный фактор. Значимость вопросов, связанных с оптимальной реализацией трудовой миграционной политики, обусловлена тем, что здесь, по существу, фокусируется вся сложность происходящих процессов, прежде всего связанных с воспроизводством трудоспособного населения. Можно утверждать, что создание адекватной системы регулирования трудовой миграции - одно из условий дальнейшего развития общественных отношений, обеспечения экономической безопасности, включая рынок труда.

Спрос на труд планируется и обеспечивается через систему обучения и переподготовки.

Предложение труда, как правило, монополизировано профсоюзами, а цена на рынке труда определяется на основе контрактов, коллективных договоров и зависит от «экономической силы» договаривающихся сторон.

Уровень оплаты труда оказывает корректирующее влияние на спрос и предложение рабочей силы. Под его влиянием фактический объем предложения на рынке труда может быть значительно меньше наличного объема трудовых ресурсов и объема спроса на них, т.е. может иметь место дефицит рабочей силы. Возможна и обратная ситуация, когда предложение превысит спрос в результате относительно высоких ставок оплаты труда. Предложение труда может изменяться в результате банкротства и закрытия предприятий, конверсионных процессов, происходящих в отраслях ВПК, структурных изменений в экономике страны. Сильнодействующими факторами являются условия и охрана труда на предприятии.

В современных условиях государство может реально воздействовать на формирование структуры предложения труда путем реализации программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Особое внимание при этом уделяется безработной молодежи. Наибольший эффект имеют те программы про-

фессионального обучения безработных, которые решают конкретные проблемы рынка труда и имеют адресный характер. В них предусмотрено участие самого безработного в выборе типа, содержания и программы обучения. Они предполагают трудовую адаптацию для безработных; возвращение на работу женщин после перерыва, связанного с рождением и воспитанием ребенка; обучение граждан из социально уязвимых групп населения.

Так как рынок труда еще только формируется, его функционирование невозможно без государственного регулирования. Главные, социально значимые цели регулирования рынка труда - это снижение уровня безработицы, поддержание оптимального соотношения между спросом и предложением рабочей силы (а значит, и косвенное установление её цены). Для достижения всех этих целей требуется создание эффективно работающей инфраструктуры рынка труда. Ее основными элементами на государственном уровне является: определение минимально необходимых норм и нормативов функционирования рынка труда, его общих границ. Государство обеспечивает унификацию системы социального и трудового законодательства, определяет объем прав работодателей и работников в сфере найма, возможность их участия в управлении производством, пределы компетенции местных органов управления рынком труда и т.д.

Помимо использования нормативов прямого действия, государство осуществляет косвенное регулирование рынка труда через налоговую, кредитно-денежную, амортизационную политику, а также с помощью других мер общеэкономического характера, то есть можно говорить о решающей роли государства в формировании рынка труда.

Значение рынка труда, необходимо отметить, что он приводит в движение все другие рынки, все другие ресурсы, ибо здесь формируется и распределяется по профессиям, предприятиям, регионам и отраслям и включается в действие наиболее важный национальный ресурс - рабочая сила. Через него обеспечиваются занятость экономически активного населения, его включение в сферу производства и в сферу услуг, создается возможность получения необходимого заработка. Через рынок идет комплектование предприятий нужной рабочей силой, в необходимых количествах и должного качества. Рынок является своеобразным светофором, который показывает, какие профессии нужны, а какие имеются в излишестве, что должны делать ищущие работу в своей подготовке, переподготовке, расширении имеющихся знаний и умений для получения работы. Рынок через конкуренцию наемных работников стимулирует их к расширению профессионального мастерства, повышению их квалификации и универсализации. Рынок труда регулирует складывающиеся на нем потоки рабочей силы.

Рынок труда обеспечивает распределение и перераспределение экономически активного населения в связи со структурными изменениями в экономике.

В настоящее время рынок труда в России поддерживается благодаря государственным структурам, поддержки малого и среднего бизнеса, крупными организациями. Труд в условиях частной собственности, когда она является не враждебным и противостоящим человеку понятием, а полным или частичным личным достоянием, формирует особо важные качества рабочей силы, которые высоко ценятся на рынке труда и быстрее всего закрепляются в людях, облеченных ответственностью предпринимателя. Личное владение утверждает в человеке сознание и чувство ответственности за принадлежащую ему частицу национального богатства, развивает в нем социальный инстинкт сбережения материальных и духовных ценностей, желание их развивать и укреплять.

Сейчас в России активно развивается и поддерживается сектор аграрной промышленности (а точнее фермерские хозяйства), а также малый и средний бизнес. Так как большую часть в экономике все равно оставляют организации малого и среднего бизнеса.[16]

Современныё рынок труда имеет мощную корневую систему. Он опирается на гигантские организационные структуры, охватывающие не только экономику, но и многочисленные государственные, общественные и частные институты, включая национальную систему образования, в том числе принадлежащую фирмам, учреждения культуры, здравоохранения, различные некоммерческие социальные организации, институт семьи.

2. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

2.1 Экономическая сущность безработицыи занятости

Безработица — это состояние неравновесия на рынке труда, вызванное превышением величины предложения над величиной спроса.

Повышение или понижение экономической активности (цикличность развития экономики) являются основными причинами роста и снижения занятости и уровня безработицы. Но развитие общества предполагает развертывание всех его потенций, которые дают не только количественное увеличение, но и порождают новое качество жизни. Можно сказать, что в конечном счете безработица всегда дает снижение темпов

[16] Базылев Н.И. Экономическая теория. М.:ИНФРА-М, 2011, с. 102

экономического роста, не говоря уже об ущербе для социальных отношений в широком смысле слова.[17]

Почти обыденным для мироощущения россиян становятся такие явления, как неполная рабочая неделя, неоплачиваемые отпуска, невыплаты зарплаты, сокращение необходимости в услугах высококлассных специалистов, утечка «мозгов», снижение престижа труда, в том числе квалифицированного. У молодых, да и не только, отсутствует мотивация к получению рабочих профессий и специальностей, в то время как по данным Федеральной службы занятости из всех вакансий 80% предназначено для рабочих и 20% — для служащих.[18] Социологические исследования, как было показано выше, свидетельствуют, что в службы занятости прежде всего обращаются те безработные, которые, как правило, владеют одной специальностью, длительное время не повышали свою квалификацию, не знают основ рыночной экономики и рынка труда, новых профессиональных требований, некоммуникативные, не имеют навыков самообразования и нередко находятся в состоянии психологического стресса. Что касается молодежи, то здесь прибавляются отсутствие опыта, низкий профессионализм, снижение уровня образования, особенно в последние годы.

Таким образом, лицо безработицы гетерогенно, то есть многолико, многообразно. И для того чтобы адекватно преодолевать её негативные последствия, снижать её уровень, необходимо точно знать, с какого вида безработицей мы имеем дело, какова её специфика, на чем она зиждется, каковы причины, её вызвавшие, и какие надо принять меры, чтобы оздоровить рынок рабочей силы.

Существует четыре основных теоретических направления, объясняющих причины безработицы:

1. Классическое объяснение (доминировало среди экономистов в 30-е годы до появления кейнсианства): безработицу вызывает слишком высокая заработная плата. Если заработная плата поднимается выше того уровня, когда все кто ищет работу, её находят, то возникает избыток предложения на рынке труда, т. е. безработица. Получается, что безработица возникает по вине самих работников (требование повышения заработной платы). Следовательно, регулируя (снижая) заработную плату, можно регулировать занятость.

2. Марксистское объяснение исходит из того, что безработица зависит от динамики органического строения капитала в процессе его накопления и от темпа самого

[17] Винокурова М.А. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2015. – с.130-135

[18] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 85-90

накопления, которое постоянно производит и притом пропорционально своей энергии и своим размерам относительно избыточное, т. е. избыточное по сравнению со средней потребностью капитала, а потому излишнее или добавочное население. В условиях частной собственности на средства производства собственнику выгодно иметь резервную армию труда. Ею можно манипулировать как угодно, преследуя интересы капитала.

Безработица представляет собой с социологической точки зрения нарушение нормального взаимодействия людей по поводу купли — продажи рабочей силы, поскольку, как уже отмечали ранее, спрос на рабочую силу зависит от многих непосредственно с ним не связанных факторов, которые, тем не менее, поддаются регулированию и даже формированию, и обусловливают экономическое поведение людей.

3. Кейнсианское объяснение: совокупный спрос управляет производством, а значит, и занятостью. Дж. Кейнс не отрицал, что понижение заработной платы может привести к повышению занятости, а ставил под сомнение действенность такого подхода. Он предлагал, чтобы рынок экономики противостоял безработице путем активной финансовой политики (налоги, государственные инвестиции), направленной на увеличение совокупного спроса, что в итоге должно привести к повышению спроса на рабочую сипу.

4. Современное объяснение: безработица — следствие деформация в инерционности рывка труда. Безработные люди и свободные места всегда, постоянно существуют в возникают, но требуется время, чтобы между ними установилось требуемое соответствие. Следствием этого будет наличие безработицы, виды и реальные масштабы которой определяются многими обстоятельствами.[19]

Количественно безработица измеряете» двумя параметрами:

1) уровнем безработицы — долей официально зарегистрированных безработных от численности всей рабочей силы;

2) продолжительностью безработицы — временем пребывания в качестве безработного.

При исследовании безработицы и разработке политики занятости необходимо использовать оба показателя. Интересно отметить, что высокий уровень безработицы в той или иной социальной группе может отмечаться в силу нескольких причин.

Во-первых, представители данной группы, возможно, будут сталкиваться с особыми сложностями при попытке устройства на работу. К их числу мы можем отнести, например, женщин с малолетними детьми.

[19] Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2011- с.125-128

Во-вторых, у некоторых групп молодых специалистов не" исключены трудности с закреплением на работе.

Наконец, часть рабочей силы характеризуется прерывным характером занятости. Сюда входят, например, некоторые пенсионеры, работающие в общественном производстве в зимний период, и занятые в подсобном и дачном хозяйстве в летнее время. Естественно, что политика по отношению к безработице должна учитывать, за счет действия каких факторов мы наблюдаем высокий уровень безработицы в той или иной социальной группе. Другими словами, мы должны хорошо представлять себе структуру качественных характеристик безработицы.[20]

В сущности, проблема безработицы — одна из основных проблем, стоящих перед государством. Ее решение осуществляется по двум направлениям:

а) путем макроэкономического регулирования экономики и безработицы (уровня и времени продолжительности) на основе методов, обеспечивающих рост совокупного спроса и деловой активности и в то же время не вызывающих инфляцию;

б) осуществлением социальной защиты людей, потерявших работу (информация о рабочих местах, система переквалификации, общественные работы, выплаты пособий по безработице и т. п.).

Важнейшее значение в этом плане имеет способность и умение сформировать гибкую систему занятости, обеспечивая прогнозирование и планирование высвобождения работников. Такая система должна функционировать как в общероссийском масштабе, так и на региональных уровнях. В её работе должны принимать участие профсоюзы, службы занятости, предприятия и предприниматели, которые оказывают поддержку, вкладывая свои средства (последнее относится к предпринимателям). Задача такой системы — создание возможностей для получения работы каждому, кто может и желает трудиться, а не расширение слоя люмпенов, живущих на пособия по безработице.

В тактическом плане такая установка означает ориентацию программы минимум на движение к полной занятости. Поддержка безработных и обеспечение им достойного образа жизни — абсолютно необходимо в кризисной экономике как средство предотвращения люмпенизации общества, но в то же время оценка состояния безработицы как временного, и, соответственно, выработка стратегий к достижению полной, эффективной и свободно избранной занятости.

[20] Винокурова М.А. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2015. – с.130-135

Критерием разграничения видов безработицы, как правило, служат причина её возникновения и продолжительность, а основными видами безработицы считаются структурная, фрикционная и циклическая.

Естественная (нормальная, предельно допустимая) безработица — совокупность тех форм безработицы, которые сопутствуют долговременному равновесию рынка рабочей силы, и включает в себя фрикционную, институциональную и добровольную безработицу. Это качественный резерв рабочей силы, способный достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и предложения. Для этого необходимы развитая инфраструктура и опережающее профессиональное образование, различные формы повышения квалификации, в том числе и гарантирующие занятость. Однако это не означает, что часть занятых не будет периодически подвержена влиянию центробежных сип на внешних и внутренних рынках труда, а их социальная и профессиональная мобильность будет носить нисходящий характер, в том числе по причинам, от них не зависящим. Это рождает глубокие социальные проблемы на уровне личности и ряда социальных групп, которые характеризуются как слабозащищенные.

В реальной экономической действительности текущая безработица может быть выше или ниже естественной нормы (т. е. той величины, которая регулируется конструкцией рынка рабочей силы, естественным его механизмом).[21]

Опыт рыночной экономики показывает, что даже при наличии определенного уровня безработицы достигается равновесие факторов, повышающих и понижающих рыночные цены и заработную плату. В. Оукен с помощью математических расчетов определил движение уровня безработицы и занятости в зависимости от отклонения фактически произведенного национального продукта от потенциального.[22] Уровень безработицы выше своего естественного уровня поднимается в тех случаях, когда фактический ВНП меньше его потенциального. Потенциальным же нельзя считать продукт, производимый за счет полной загрузки всех мощностей, потому что полностью загрузить все мощности невозможно из-за постоянного наличия вакантных рабочих мест, вынужденных простоев рабочих мест и различного рода отлучек работников, неблагоприятной рыночной конъюнктуры. Возникает резерв мощностей, поддерживаемый деловой конъюнктурой на определенном уровне. Этот резерв может достигать 20-30%. Разница (в %) между фактически произведенным продуктом и

[21] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 91-93

[22] Винокурова М.А. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2015. – с.130-135

возможным потенциальным продуктом в данный момент (т. е. при максимально возможной загрузке мощностей, а не полностью) приблизительно соответствует величине уровня безработицы (последняя несколько превышает). Таким образом, чем меньше фактически произведенный национальный продукт, тем выше безработица. С развитием рыночной экономики, как установлено опытом и специалистами, естественный уровень повышается.

Оптимальная безработица, по определению специалистов, — безработица, уровень которой ниже естественной, нормальной безработицы. Естественная безработица не признается оптимальной по той причине, что еще никому не удавалось достичь оптимальной безработицы и доказать выгодность безработицы даже на естественном уровне. Весьма значительны экономические потери от безработицы, не считая моральных и социальных, чисто человеческих.

Искусственно низкая безработица — следствие государственной политики, направленной на достижение полной занятости, когда государство чрезмерно вмешивается в рыночные процессы (например, воздействие на процентные ставки в целях их снижения для расширения деловой активности, увеличение занятости). В долговременной перспективе это, однако, ведет к росту инфляции.

Но даже если бы удалось достичь оптимального уровня безработицы, благосостояние населения на максимально возможном уровне не обеспечивается. Что же происходит, когда спрос на труд растет, безработица уменьшается, а заработная плата увеличивается. В этом случае увеличивается платежеспособный спрос населения на потребительские товары. Но еще быстрее будут расти цены на потребительские товары, обесценивая денежные доходы населения — растет инфляция, которая еще больше усиливается денежной эмиссией сверх нормы для покрытия бюджетного дефицита. Рост цен зависит от наличия монополистов в области производства потребительских товаров, которые еще больше взвинчивают цены, искусственно сокращая производство.

В случае, когда текущая безработица превышает естественную норму, она становится вынужденной. Вынужденная безработица означает, что работник не желает увольняться, а работодатель сокращает персонал под давлением конкуренции или других факторов.

Выделяют следующие формы вынужденной безработицы: открытую и скрытую. Открытая вынужденная безработица имеет следующие градации.

Технологическая безработица, порождаемая НТП. Однако НТП не только высвобождает рабочие места, но и создает новые, в том числе в сфере информации, тем самым увеличивая занятость.

Социальные программы смягчения безработицы данного типа включают в себя содействие переподготовке и обучению работников, распространение информации о возможностях трудоустройства в других-районах и сферах деятельности, помощь при осуществлении трудовой миграции, поддержку районов, в наибольшей мере затронутых данным видом безработицы, льготы при выплате соответствующих пособий.

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

Структурная безработица представляет собой наиболее сложную проблему обеспечения функционирования рынка труда в России. Вопросы квалификационной мобильности рабочей силы во многом осложняются необходимостью конверсии оборонной промышленности. Территориальная же подвижность населения испытывает серьезное влияние со стороны перемещения населения вследствие межнациональных конфликтов и ряда других неблагоприятных факторов.[23]

Региональная безработица (часто сочетается со структурной) — формирующаяся под воздействием многих обстоятельств: исторических, демографических, экономических, часто в связи с неравномерностью развития отдельных регионов, что вызывает дисбаланс между Соросом и предложением рабочей силы в этих регионах.

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

[23] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 102-106

высокие доходы для рабочих и более рациональное распределение трудовых ресурсов, а следовательно, и больший реальный объем реального национального продукта.

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

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

Циклическую безработицу вызывает спад производства во время промышленного кризиса, депрессии, спада, то есть она возникает на той фазе экономического цикла, которая характеризуется недостаточностью общих или совокупных расходов. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. По этой причине циклическую безработицу иногда называют безработицей, связанной с дефицитом спроса. С переходом к оживлению и подъему число безработных обычно становится меньше.

Циклическая безработица — постоянно меняющийся по масштабам, продолжительности и составу незанятых вид безработицы, связанный с циклом деловой конъюнктуры, разница между уровнем безработицы в данный момент состояния производства и естественным уровнем безработицы. Масштабы и продолжительность циклической безработицы достигают пика при спаде (кризисе) экономики и минимума — при подъеме. Она характеризует наилучшее и наихудшее состояние рынка труда в целом и во всех его составных частях, однако в различной степени по отношению к разным категориям работников наемного труда, при этом больше всего страдают молодые и пожилые, женщины, некоренное население.

Некоторые условия для роста циклической безработицы создают и системы социального обеспечения. Известно, что в большинстве случаев размер пособия по безработице прямо зависит от величины получаемой ранее зарплаты. Вместе с тем период выплаты пособия ограничен. Поэтому как для предпринимателя, так и для занятых представляется более предпочтительным периодически увольнять некоторую часть

работников, а затем вновь принимать их на работу, нежели допускать снижения заработной платы занятых.

Добровольная безработица возникает в тех случаях, когда работник увольняется по собственному желанию, если он недоволен уровнем оплаты труда, условиями или содержанием труда, иными жизненными обстоятельствами. Кроме того, она вызвана тем, что в любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психическому складу или по иным причинам не хотят работать. Она увеличивается во время экономического бума и уменьшается при спаде, различна у лиц разных профессий и квалификации.[24]

Выделяют также сезонную безработицу, которая порождается временным характером выполнения тех или иных работ. Этот вид безработицы по отдельным характеристикам соответствует циклической безработице («спад» производства), по другим — фрикционной, так как носит добровольный характер.

С возникновением гибких рынков труда получила распространение частичная безработица, позволяющая в период снижения спроса части персонала трудиться полное рабочее время, либо «делить» рабочее время или экономически целесообразные рабочие места между всеми.

Застойная безработица характерна для маргинальных слоев общества, а в периоды кризиса может характеризовать особенности региональных рынков труда. Принято считать, что это вид безработицы, длящийся более 18 месяцев. Она приводит, как правило, к полной деградации трудового потенциала безработного, а зачастую и к его деградации как личности. Эффект по их реабилитации возможен только на основе строго индивидуального подхода.

Хроническая безработица — постоянно возобновляющаяся массовая безработица, уровень которой практически всегда превышает естественный (нормальный, предельно допустимый), по крайней мере, в пределах одного экономического района или нескольких регионов. Существование хронической безработицы обусловлено совокупным действием всех факторов, каждый из которых в отдельности вызывает тот или иной конкретный вид безработицы. В числе этих условий главным является недостаток инвестиций в создание новых рабочих мест.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Поэтому полная занятость несовместима с идеей рыночного хозяйства. В то же время

[24] Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2011- с.125-128

понятие «полная занятость» не означает полного отсутствия безработицы. Экономисты считают фрикционную и структурную безработицу совершенно неизбежной, следовательно, допустимый уровень безработицы при полной занятости равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы. Другими словами, допустимый уровень безработицы при полной занятости достигается в том случае, когда циклическая безработица равна нулю.

2.2. Уровень безработицы в России и Томской области

Наличие около 12000 безработных в Томском регионе само по себе является проблемой. Но более острой проблемой для субъектов управления является двойственность ситуации в оценках причин, характера и необходимых мер по отношению к безработным. Первая точка зрения: причины в несовершенстве системы, которая искусственно стимулирует получение и сохранение статуса безработного. В результате безработному выгоднее сохранять этот статус, чем занять предлагаемые вакансии. Вторая точка зрения: причины в самих людях, а именно, в размывании трудовой мотивации, стратегий отложенного вознаграждения и завышенные притязания самих безработных. Вначале выяснялась степень остроты проблемы трудоустройства, причем как в биографическом модусе («лично для меня, моей семьи»), так и в социальном модусе («для города, села, региона»). Результаты позволили сделать три вывода.

Во-первых, безработица явно лидирует в рейтинге, причем это лидерство – абсолютное, как видно из табл. 1 (в среднем для анализируемых поселенческих структур – без малого 70%). Здесь необходимо учитывать известную долю субъективной и интерсубъективной чрезмерности акцентуации проблемы.[25] С одной стороны, она очевидна, носит тотальный и хронический характер. С другой стороны, эту чрезмерность можно объяснить отчасти инерцией (как, например, пресловутая проблема ЖКХ), отчасти – официальным статусом безработного («положение обязывает»). Во-вторых, проблема безработицы лидирует как в социальном, так и в биографическом контекстах, что еще раз подтверждает её актуальность и универсальный характер. Здесь необходимо учесть, что ряд других значимых проблем прямо или косвенно связаны с той же безработицей, что пьянство и наркомания, бедственное материальное положение, высокая стоимость жилищно-коммунальных услуг во многом являются следствием или сопутствующим фактором положения безработного. В-третьих, можно констатировать повышенную остроту проблемы именно для села, что подтверждает и статистика. Так, в

[25]Приложение 1

полумиллионном Томске количество зарегистрированных безработных (800 человек) вполне сравнимо с районами, которые кратно меньше по численности населения (например, в десятитысячном Чаинском районе зарегистрировано чуть более тысячи ста безработных, и это сравнение типично для других районов). Примечательно, что для районов проблема почти вдвое актуальнее таких типичных проблем, как стоимость услуг ЖКХ или низкое материальное положение (табл. 2).[26] Если для районов характерно бесконкурентное первенство проблемы безработицы в рейтинге, то среди томских безработных только каждый третий актуализирует проблему безработицы. То же можно сказать об экспертах: практически все они ставят проблему безработицы на первое или одно из первых мест в перечне проблем муниципальных образований, кроме томских экспертов: ни один из них не обозначил проблему безработицы не только как первоочередную, но и как сколь-нибудь существенную для Томска.

Острота и значимость проблемы в районах определяются и усугубляются экономическими и социальными факторами. Прежде всего, это отсутствие (разрушение) производства и, главным образом, градообразующих предприятий. Например, в Каргаске из шести относительно крупных производств-«работодателей» (рыбозавод, аэропорт и др.) не осталось ни одного, и сходная ситуация наблюдается во всех без исключения муниципальных образованиях. При этом отдельной угрозой можно считать необратимость ситуации: для возрождения традиционных градообразующих предприятий нет ни условий, ни средств, а частный бизнес отвергается экспертами в качестве как наличных, так и потенциальных работодателей. Причин этого, как минимум, две: «малосильность» малого бизнеса (а именно он определяет предпринимательскую среду районов) и выгодность для него оплаты труда «в черную», отсутствие социального пакета и плохие условия труда.

Другая группа факторов имеет социальную природу. Во-первых, можно констатировать пролонгированную деструкцию привычного жизненного уклада. Ведь потеря рабочих мест (а разрушение градообразующих производств происходило в границах биографий значительной части и сегодня трудоспособного населения), объективные барьеры трудоустройства сегодня и отсутствие видимых перспектив улучшения с неизбежностью обусловливают социальную апатию, размывание трудовой мотивации, асоциальное и аддиктивное поведение. Главным образом это пьянство. Вот один из показательных примеров: работнику центра занятости приходится периодически уговаривать отца – хронического алкоголика – просто появиться в центре, чтобы его несовершеннолетние дочери могли оформить получение образования в ПТУ, без чего у

[26]Приложение 2

нее нет никаких средств к существованию. Кроме того, это наркомания, преимущественно молодежная, другие формы аддиктивного и девиантного поведения. Во-вторых, исследования выявили выраженную атомизированность сельского населения, размывание сферы публичной жизни, трудовое и ценностно-поведенческое замыкание в радиусе малого коммуникативного круга, и это в лучшем случае. Отсюда: – деструкция легального порядка. Речь идет об освоении индивидуальных трудовых тактик в диапазоне от «теневых»« (сбор дикоросов, частный извоз, строительные и отделочные работы втайне от службы занятости) до прямо противозаконных (браконьерство). В то же время, по мнению большинства экспертов, сегодня нет необходимых рычагов контроля и ограничений, которые повысили бы ответственность безработных и ограничили возможность нарушений; – деструкция легитимного порядка, то есть смещение традиционных «общинных» ценностей. Так, сегодня стало престижнее браконьерствовать или бездельничать, чем работать. А работать на сезонных и общественных работах (подметать, красить заборы и др.) – просто стыдно; – темпоральное смещение ценностей: предпочтительная перспектива – покинуть село и вырваться в город (как минимум, для детей).

По данным Росстата РФ, самая низкая безработица на настоящий момент в Москве — около 1.5%, самая высокая в Ингушетии — более 20%. Смотрите уровень безработицы по регионамдля получения детальной статистики по каждому региону. Данные представлены с 2000 года.

Безработица в России на протяжении последних лет имеет тенденции к снижению. На начало 2011 года она составляла 7.8%, в настоящее время — около 5.8%. С начало осени 2014 года и до начала 2015 года наблюдался рост безработицы ввиду сокращений персонала. В начале 2014 года безработица держалась на том же уровне, что в последние месяцы 2013 года. В первой половине 2014 года наблюдалось плавное снижение уровня безработицы и заметное повышение уровня с середины лета до конца 2014 года. По данным Федеральной службы государственной статистики уровень безработицы на конец 2014 года составлял 5.3%, на конец 2015 года — 5.8% (или 4.4 млн. человек).

Таким образом безработица составляет за последние четыре года (2011-2015гг) в размере 5,8%.

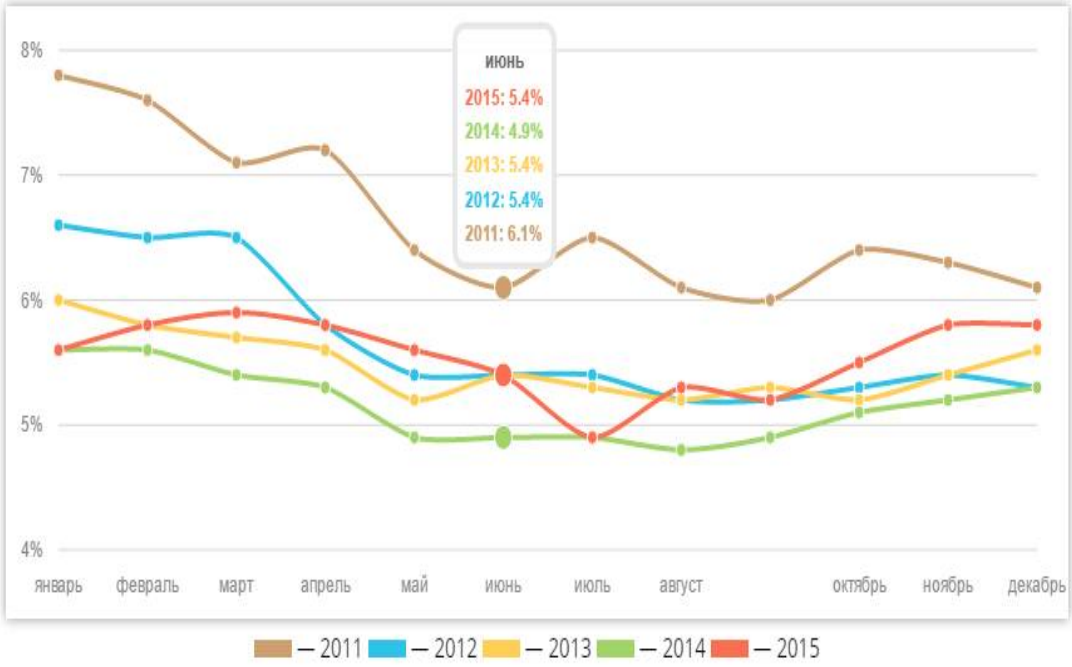

График 1 –Уровень безработицы в РФ 2011-2015гг[27]

С января по декабрь 2015 года обратились за содействием в поиске подходящей работы 12899 человек. Были оказаны 53284 государственные услуги.

На 01.01.2016 численность ищущих работу граждан, зарегистрированных в ЦЗН города Томска и Томского района, составила 2960 человек.

Трудоустроились при содействии ЦЗН 8317 человек. Из числа трудоустроенных: 1591 чел. - безработных гражданина, 160 чел. – граждане, трудоустроенные после окончания профессионального обучения; 6566 чел. – граждане, не имеющие статуса безработного.

Увольнение по причине сокращения штатов либо ликвидации предприятия. Были представлены списки от 330 предприятий города Томска на предстоящее высвобождение 3897 человек. Из числа граждан, уволенных по сокращению штатов, в ЦЗН города Томска и Томского района обратились 1132 чел.; состояли на учете в качестве безработных на 01.01.2016г. 325 человек.

Статус безработного был присвоен 4545 гражданам. Трудоустроены из числа безработных 1591 человек. Численность официально зарегистрированных безработных на 01.01.2016г. составила 2393 человека.

Уровень регистрируемой безработицы на 01.01.2016г. – 0,9 % от экономически активного населения г. Томска (264,9 тыс. чел.).

[27] Федеральная служба государственной статистики// gks.ru

На 01.01.2016г. в базе вакансий ЦЗН города Томска и Томского района находились 6327 вакансий (72% по рабочим профессиям) от 438 предприятий. Были заявлены 24933 вакансии.

Коэффициент напряженности (кол-во безработных на одну вакансию) на регистрируемом рынке труда города Томска на 01.01.2016г. составил 0,4.[28]

Были направлены 590 человек.

Завершили профессиональное обучение 575 человек.

Продолжали профессиональное обучение на 01.01.2016 – 0 человек.

Трудоустройство подростков от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Были заключены 198 договоров на организацию временных рабочих мест для несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет. Были трудоустроены 1139 подростков.

В результате общественных работ по 52 договорам (трудовой договора, договор подряда, договора об оказании услуг), заключенным с предприятиями, работали 618 человек.

Трудоустройство граждан, испытывающих трудности в поиске работы. Были заключены 88 договоров на организацию временного трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы, по которым были трудоустроены 98 чел. (59 чел., имеющих инвалидность; 12 чел. - одинокие или многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; 13 чел., освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; 14 чел. предпенсионного возраста).

Трудоустройство безработных граждан в возрасте 18-20 лет, имеющих среднее проф. образование и ищущих работу впервые. Были заключены 12 договоров, по которым были трудоустроены 12 чел.

В работе клубов приняли участие 1270 чел.: «Клуб ищущих работу» - 9 чел., «Карьера» - 23 чел., «Новый старт» - 33 чел., «Выбор» - 1090 чел., «Бизнес-старт» - 90 чел., «Перспектива» - 25 чел.[29]

Услуги по социальной адаптации по индивидуальной форме проведения получили 475 человек.

[28] Официальный сайт Областного государственного казенного учреждения «Центра занятости города Томска и томской области». Занятость и безработица в городе Томске за январь-декабрь 2015 года. http://czn.tomsk.ru/information/ekspress/ekspress/ekspress_/ekspress_1512/

[29] Официальный сайт Областного государственного казенного учреждения «Центра занятости города Томска и томской области». Занятость и безработица в городе Томске за январь-декабрь 2015 года. http://czn.tomsk.ru/information/ekspress/ekspress/ekspress_/ekspress_1512/

Профориентационные услуги получили 5195 человек, из них переквалификация по направлениям токаря-фрезировщика, швея, электрик и др., а также предоставление для самозанятого населения возможности открыть свое ИП.

Были проведены 56 ярмарок вакансий, из них 3 интернет-ярмарки, 3 общегородские ярмарки вакансий в ТРК "Мегаполис", 1 общегородская ярмарка вакансий в "Факеле", 3 городские ярмарки для дошкольных образовательных учреждений, 1 ярмарка вакансий в г. Северске, 1 ярмарка вакансий в ТГУ, 44 мини-ярмарки. В ярмарках приняли участие 13448 человек; достигнута предварительная договоренность о трудоустройстве с 6362 гражданами.

Преимущества развития рынка труда Томской области:

1. Диверсифицированная структура экономики, развитие обрабатывающих производств, особой экономической зоны технико-внедренческой типа позволяют ускорить развитие высокотехнологичных отраслей.

2. Научно-образовательный комплекс обеспечивает потребность экономики Томской области достаточным количеством квалифицированных молодых специалистов по ключевым направлениям её развития.

3. Созданы условия, инфраструктура для развития предпринимательства на областном и муниципальном уровне, отработаны механизмы поддержки предпринимательской деятельности. Это позволяет создавать дополнительные рабочие места в различных сферах деятельности.

4. Развитие новых высокотехнологичных секторов и кластеров повышает инвестиционную привлекательность региона, увеличивает число хозяйствующих субъектов и рабочих мест, в том числе в отраслях сервисного сектора.

5. Высокий уровень образования занятого населения, концентрация притока молодой высококвалифицированной рабочей силы в агломерации г. Томск свидетельствуют о наличии потенциала в развитии инновационного сектора региона.[30]

В связи с экономическим кризисом в краткосрочной перспективе потребность предприятий в работниках будет сокращаться. В 2011 году уровень общей безработицы может составить 8,5 - 9,0% от экономически активного населения. При условии реализации антикризисных мер к окончанию периода стабилизации (2012 - 2015 гг.) уровень безработицы достигнет величины в 6,8% от экономически активного населения. К 2020 году численность занятых должна составить 505,9 тыс. человек. Структурная

[30] Официальный сайт Областного государственного казенного учреждения «Центра занятости города Томска и томской области». Занятость и безработица в городе Томске за январь-декабрь 2015 года. http://czn.tomsk.ru/information/ekspress/ekspress/ekspress_/ekspress_1512/

перестройка экономики предполагает значительное увеличение производительности труда и опережающий рост по сравнению с численностью занятого населения. По расчетным данным численность трудовых ресурсов Томской области в 2020 году составит 633,5 тыс. человек, в том числе численность экономически активного населения - 480,9 тыс. человек. Величина общей безработицы к 2020 году достигнет естественного уровня - 5% от экономически активного населения.

В связи с негативными демографическими тенденциями, влияющими на численность трудовых ресурсов, экономика Томской области будет испытывать недостаток рабочей силы (около 25 тыс. человек). Потребность в рабочей силе для реализации инвестиционных проектов составит примерно 29 тыс. человек (2008 - 2025 гг.). В связи с экономическим кризисом часть инвестиционных проектов будет перенесена на более поздний период. Проекты, не требующие больших финансовых средств, будут реализованы в соответствии с намеченными сроками. Вероятнее всего не изменятся планы в отношении инвестиционных проектов, связанных с развитием транспортной инфраструктуры.

2.3.Методы государственного регулирования рынка труда в России и социальная защита на рынке труда

При переходе к рыночным отношениям государство утрачивает своё монопольное положение как единственного работодателя, но приобретает функцию регулирования рынка труда. Поскольку российский рынок труда находится в этапе формирования, государственное регулирование рынка рабочей силы необходимо для того, чтобы не допустить перерастания безработицы в хроническую и массовую. Отказ от такого регулирования может привести к тяжёлым социальным последствиям. Необходимость государственного регулирования рынка труда в России в настоящий период обусловливается также особенностью нашего массового сознания. Привычку находиться под непрерывным наблюдением, содействием, руководством государства в массовом сознании нелегко искоренить за столь короткий период реформ.[31]

Регулирование рынка труда представляет собой комплексную систему экономических, законодательных, административных, организационных мер, направленных на стимулирование роста занятости, подготовку и переподготовку работников; введение системы социального страхования безработицы;

[31] Шендлер П. Э. Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – с. 45-49

обязательное пенсионное обеспечение и на другие элементы экономической системы общества.

Становление рынка, усиление конкуренции на базе высоких технологий, необходимость развития человеческого потенциала приводят к усилению роли государства в экономике. В развитых странах экономическая функция становится главной: создание необходимых условий для функционирования и прогресса национальной экономики, обеспечение деятельности государства экономическими регуляторами.

Меры государственного регулирования носят следующий характер, направленные на корректировку предложения труда. Это относительно более консервативный элемент в сравнении со спросом. Предложение труда есть часть экономически активного населения, в его составе выделяют следующие группы: незанятое население, которое ищет работу; часть занятого населения, которая не удовлетворена работой и подыскивает другую; часть занятого населения, которая ищет дополнительную (вторую) работу для увеличения своего дохода; часть занятого населения, которая ищет работу из-за опасения потерять имеющуюся. Большую часть объема предложения составляет доля первой группы.

Методы (способы) и меры государственного регулирования рынка труда можно дифференцировать по:[32]

-объектам воздействия (к которым относятся население, отдельные группы работников, предприниматели и их группы, определенные элементы организации труда и т.д.) – меры общего воздействия и специальные;

-направленности воздействия – меры, увеличивающие (уменьшающие) спрос на рабочую силу, увеличивающие (уменьшающие) предложение на рабочую силу, воздействующие на структуру спроса и структуру предложения, направленные на увеличение степени 1 соответствия спроса и предложения;

-форме воздействия на рынок труда – прямые методы регулирования (государственное субсидирование занятости на предприятиях различных форм собственности, стимулирование гибких форм занятости, изменение годового фонда рабочего времени и т.п.) и косвенные методы регулирования (регулирование демографической ситуации, увеличение государственных заказов, закупок, смягчение налогового пресса, поощрение инвестиционной деятельности, стимулирование профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы и т.д.);

[32] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 133-138

-характеру воздействия на рынок труда – поощрительные, ограничительные, запретительные, защитные;

-содержанию регулирующих мер – меры экономического характера (поддержка экономически целесообразных рабочих мест, организация общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса и т.д.); меры административного характера (снижение пенсионного возраста, уменьшение продолжительности рабочего дня, ограничение числа мест работы для одного человека, возможностей совместительства, изменение состава экономически активного населения и т.п.) и смешанные меры, сочетающие экономическое и административное регулирование (финансовую,налоговую, таможенную, внешнеторговую, инновационно-инвестиционную, протекционистскую политики);

-уровню управленческого воздействия – общегосударственные, региональные, отраслевые, внутрифирменные;

-источникам финансирования – Госбюджет, внебюджетные средства, средства Фонда занятости, средства коммерческих организаций и др.;

-продолжительности воздействия – краткосрочные (до одного года), среднесрочные (от одного года до пяти лет) и долгосрочны (от пяти лет и более).

Существуют и другие классификации методов регулирования рынка труда – например, классификация, основанная на использовании мотивационного механизма, с помощью которого намечено достижение главной цели:

- организационные методы (административно-распорядительные, правовые методы регулирования);

-экономические (стимулирование создания рабочих мест посредством налоговых льгот, льготных инвестиционных кредитов и т.п.);

-социально-психологические (основанные на учете интересов личности, интересов различных социальных групп населения).

Рынок труда является саморегулирующимся и вместе с тем поддающимся регуляции механизмом управления занятостью населения при определенном уровне развития производительной силы общества. Регуляторами здесь являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы – заработной плате. Поэтому развитие рыночных реформ должно быть увязано с политикой правительства на рынке труда.

Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ) является структурой специальных государственных органов, призванных координировать и решать вопросы

занятости населения, регулировать спрос и предложение на рабочую силу, содействовать неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным.[33]

Основные задачи ФГСЗ:

· оценка состояния и прогноз развития занятости населения,

· информирование о положении на рынке труда;

· разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

· содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям – в поиске необходимых работников;

· организация при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

· осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящимся на их содержании.

Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

[33] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 146

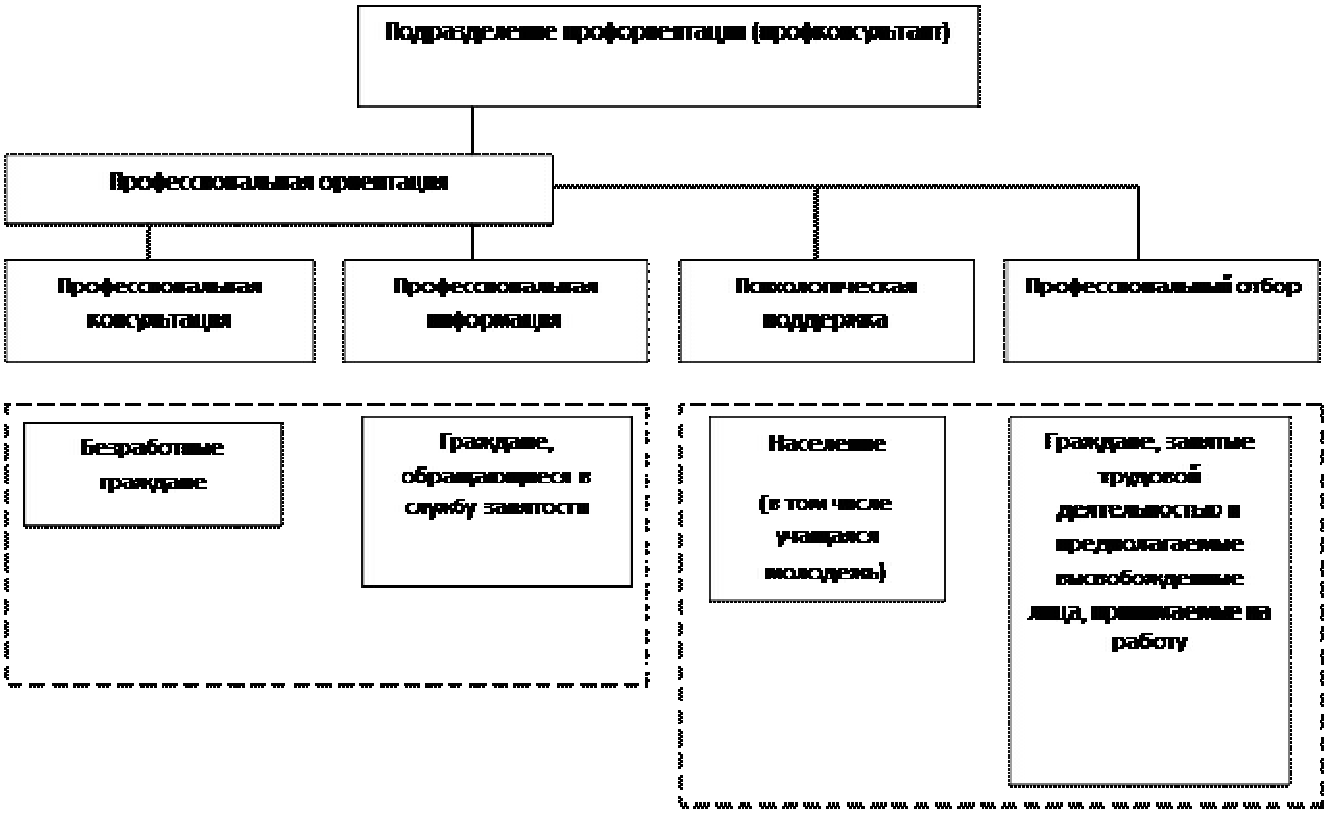

Рис. 4 - Услуги службы занятости в области профориентации

ФГСЗ организационно самостоятельна. Ее работу возглавляет и организует соответствующий федеральный орган исполнительной власти, который для осуществления своих полномочий создает территориальные органы. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления разрабатывают и реализуют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, включающую:

• разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест;

• правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав, интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, направленное на дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

• совершенствование разработки и реализации федеральной и территориальных программ содействия занятости населения;

• создание и развитие инфраструктуры рынка труда.

Роль Федеральной миграционной службы при Правительстве Российской Федерации в регулировании рынка труда.

Рынок труда тесно связан с политическими, социальными и демографическими процессами, среди которых особая роль принадлежит миграции населения. Миграционные потоки заметно изменяют трудовой потенциал России и воздействуют на рынок труда. Представление о масштабах миграционных потоков дает таблица 3.[34]

Таблица 3 – Миграционный обмен населения России со странами ближнего и дальнего зарубежья (человек)

Наименование показателей	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.
Прибыло в Россию, всего	926 020	923 280	146 735	842 050	631 592	583 260	495 304
	Продолжение таблицы						
В том числе: из государств СНГ и стран Балтии	925 733	922 686	1 146 349	841 606	631 173	582 829	494 819
Из других стран							
Выбыло из России, всего	673 143	483 026	337 121	339 600	288 048	234 284	216 691

[34] Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – с. 140

В том числе: из государств СНГ и стран Балтии	570 026	369 115	231 752	229 287	193 383	149 461	133 017
В другие страны	103 117	113 913	105 369	110 313	96 665	84 823	83 674

Регулирование миграционных процессов реализуется посредством комплекса административно-правовых, организационно-экономических, информационных и иных методов. Необходимость государственного регулирования территориального перераспределения населения не только не снизилась, но, напротив, повысилась. Первоочередными целями государственной миграционной политики являются регулирование миграционных потоков, преодоление негативных последствий стихийно развивающихся процессов миграции, создание условий для реализации прав мигрантов, обеспечение гуманного отношения к ним.

Федеральная миграционная служба (ФМС) России была создана в июне 1992 г. Ее основные задачи:

• прогнозирование миграционных процессов;

• защита прав мигрантов;

• организация внешней трудовой миграции и миграционного контроля;

• предоставление информации мигрантам (через органы государственной власти и местного самоуправления) о населенных пунктах, рекомендуемых для постоянного проживания, возможностях трудоустройства в них;

• доработка и корректировка долгосрочной федеральной миграционной программы от 9 августа 1994 г., направленной на решение проблем беженцев, вынужденных переселенцев, мигрантов из третьих стран;

• заключение с бывшими союзными республиками ежегодных соглашений о квотах на въезд в Российскую Федерацию, о правах национальных меньшинств, имущественных правах мигрантов.

В своей деятельности ФМС руководствуется нормативно-правовой базой, обеспечивающей регулирование трудовой миграции и эмиграции: соответствующими статьями Конституции Российской федерации, законами Российской Федерации «О

беженцах» и «О вынужденных переселенцах», принятых в 1993 г., а также положениями двусторонних и многосторонних межгосударственных соглашений и специальных миграционных программ. В этой сфере действуют также нормативные акты, входящие в общую систему административных, таможенных, налоговых, инвестиционных, банковских и других законодательств.

Обеспечение занятости мигрантов в России осуществляется территориальными органами ФГСЗ совместно с территориальными органами ФМС и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти.

Для обеспечения занятости вынужденных мигрантов необходимы следующие меры:

• содействие в трудоустройстве и переподготовке в соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации»;

• создание новых рабочих мест и организация самозанятости мигрантов в предпринимательской сфере, малом бизнесе, фермерстве, строительстве и бытовом обслуживании;

• выделение субсидий для создания новых рабочих мест и организации производств.[35]

Высокий трудовой потенциал беженцев и вынужденных переселенцев и сложность его практической реализации в нынешней экономической ситуации на фоне ответственности России за обеспечение занятости этой категории мигрантов, обусловленной международными обязательствами и национальным законодательством, предполагает необходимость разработки и целевого финансирования программы содействия занятости вынужденных мигрантов.

Сегодня принят ряд законов на уровне РФ, постановлений правительства, указов Президента, направленных на регулирование процессов формирования рынка труда. В свою очередь, формирование рынка труда определяется комплексом экономических, финансовых, демографических, социальных и природно-климатических факторов. Прежде всего, необходимая качественно-количественная потребность в кадровом обеспечении предприятий региона зависит от уровня его хозяйственно-экономического развития. В зависимости от отраслевой структуры производства, степени развития производственного потенциала и материально-технической базы формируется определенная квалификационная структура кадрового потенциала.

[35] Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.12.2015) "О занятости населения в Российской Федерации" Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.

Для снижения влияния данных факторов на общее состояние регионального рынка труда в Центре занятости ведется планомерная работа по информированию о ситуации на рынке труда, обучению навыкам самостоятельного поиска работы, предпринимательской деятельности и самозанятости. Программы Центра занятости «Первое рабочее место», «Карьера», «Пять шагов навстречу работе», «Бизнес-старт», «Новый старт» позволяют молодым людям приобретать профессиональные знания, умения и навыки, производственный опыт для повышения конкурентоспособности на рынке труда. Данные программы входят в состав областной целевой программы «Содействие занятости населения в Томской области».

Для повышения эффективности решения данных проблем в Томской области на протяжении ряда лет успешно применяется программно-целевой подход. Участие в федеральных целевых программах (ФЦП) позволяет привлекать финансовые ресурсы из федерального бюджета и объединять усилия федеральных, региональных органов власти и частного сектора экономики для решения проблем социально-экономического развития области.

На областном уровне разрабатываются областные целевые программы, которые представляют собой комплекс мероприятий, обеспечивающих эффективное решение проблем экономического, экологического, социального и культурного развития Томской области. Реализация программ позволяет концентрировать ресурсы и применять системный подход к формированию комплекса взаимосвязанных по ресурсам и срокам реализации мероприятий для достижения поставленных целей. Из средств федерального бюджета на реализацию политики занятости населения Томской области было привлечено порядка 394,3 млн руб., что позволило снизить уровень безработных граждан. Анализ данных показывает, что бюджетное финансирование по программе «Содействие занятости населения Томской области» увеличилось за исследуемый период более чем в три раза.

Служба занятости имеет разветвленную сеть. В республиках, краях, областях, районах и городах созданы службы занятости, подчиненные в своей деятельности вышестоящим органам службы занятости и соответствующим органам исполнительной власти. Они финансируются за счет средств фонда занятости.

Центры занятости всех уровней (типов) решают следующие основные задачи: сбор и распространение информации о спросе и предложении на местном рынке труда; консультирование работников по вопросам профессионального обучения и трудоустройства; профессиональная ориентация всех групп населения; выплата пособий по временной не занятости; консультирование предпринимателей по проблемам занятости

и использования рабочей силы; оказание помощи в кадровом планировании предприятий; организация переподготовки высвобождаемой из производства рабочей силы.

Практика показывает, что важнейшим звеном в деятельности служб занятости является также социально-психологическая работа с клиентами.

В деятельности служб занятости большое значение имеет трактовка понятия "безработные". Такая трактовка содержится в Законе о занятости населения. В соответствии с этим законом безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовые приступить к ней. При этом не берутся во внимание оплата за выполнение общественных работ по направлению службы занятости, выплата выходного пособия и среднего заработка работникам, высвобожденным с предприятий, из учреждений и организаций в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности их штата.

И работникам службы занятости, и их клиентам необходимо хорошо знать некоторые принципиальные положения данного закона. Например, готовность трудиться означает, что клиент принимает предложение о работе, соответствующей профилю своего образования, с учетом стажа, навыков, стремится пройти профессиональную подготовку или переподготовку, чтобы занять определенное место работы.

Второе положение, с которым приходится постоянно сталкиваться работникам и клиентам служб занятости, связано с понятием "подходящая работа". Закон признает подходящей такую работу, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, опыта прежней работы, состояния здоровья, транспортной доступности рабочего места. Эта работа должна оплачиваться не ниже среднего заработка по последнему месту работы, протекать в условиях, соответствующих правилам и нормам охраны труда.

Служба занятости обязана принять решение о признании гражданина безработным не позднее 11 дней с момента предъявления им соответствующих документов: паспорта, трудовой книжки, документа о профессиональной квалификации, о среднем, за работке за последние два месяца по последнему месту работы.

Службой занятости не могут быть признаны безработными следующие категорий граждан:

1) не достигшие 16-летнего возраста;
2) лица, кому назначена (в соответствии с законодательством) пенсия, исключая инвалидов III группы;

3) отказавшиеся в течение 10 дней со дня обращения в службу занятости от двух вариантов подходящей работы;
4) впервые ищущие работу, а также не имеющие профессии (специальности) в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки, от предложенной оплачиваемой работы (даже временной).

Для потерявших работу в связи со структурными изменениями в экономике, закрытием или перепрофилированием производства закон предусматривает сохранение стажа и среднего заработка в период трудоустройства, но не более трех месяцев.

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

В настоящее время основная цель профориентационной работы службы занятости - содействие гражданам в получении в оптимально короткие сроки подходящего места работы с учетом их личных интересов и потребностей рынка труда путем профессионального и информационного консультирования, психологической поддержки. Оказывается, как индивидуальная, так и групповая психологическая поддержка.[36]

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

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

[36] Информационный пртал службы занятости Новгородской области. Клубы ищут работу. http://vnovgzan.ru/home/soiskatel/infosoisk/klub.aspx

работодателю свои профессиональные навыки, грамотно оформить документы для трудоустройства.

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

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

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

После проведения консультаций с клиентом обсуждается его конкретная жизненная ситуация, выявляются его возможности и склонности к той или иной деятельности, намечается план дальнейшего поиска работы. Это либо поиск вакансий по прежней специальности, либо получение смежной или новой профессии, либо участие в Клубе поиска работы или занятия на курсах "Новый старт", в рамках которых оказывается комплексная групповая поддержка, что помогает участникам расширить информационные возможности для трудоустройства, преодолеть комплексы, сложившиеся в результате неудачных поисков работы, изменить стиль поиска работы, умело представить работодателю свои профессиональные навыки, грамотно оформить документы для трудоустройства.[37]

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

[37] Информационный пртал службы занятости Новгородской области. Клубы ищут работу. http://vnovgzan.ru/home/soiskatel/infosoisk/klub.aspx

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

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

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

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

Профотбор проводится в целях выявления лиц, способных успешно работать по той или иной специальности. С помощью тестирования на психофизиологических приборах или компьютере, а также с использованием бланковых психологических методик определяются возможности, личностные качества, способности безработного и соотносятся с требованиями, предъявляемыми профессией к человеку. Анализ результатов по определенным критериям позволяет сделать вывод о том, может ли человек успешно работать по данной профессии.[38]

Это трудоемкое, сложное обследование требует большого объема времени, высокого уровня квалификации специалистов. Проводится оно обычно по заявкам работодателей на договорной основе и является дополнительной услугой, оказываемой центрами занятости населения. В качестве основной услуги проводится профотбор лиц,

[38] Информационный пртал службы занятости Новгородской области. Клубы ищут работу.- http://vnovgzan.ru/home/soiskatel/infosoisk/klub.aspx

направляемых на обучение по различным специальностям. Такой отбор преследует цель сократить отсев в процессе обучения (более эффективно используются средства фонда занятости, выделенные на обучение безработного).

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

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

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

Таким образом, деятельность социальных служб по защите безработных была рассмотрена на примере службы занятости, цель которой - содействие гражданам в получении в короткие сроки подходящего места работы с учетом их личных интересов и потребностей рынка труда путем профессионального информационного консультирования

Увеличение уровня занятости населения средних трудоспособных возрастов в Томской области почти исчерпано. Однако есть возможность вовлечения в экономику дополнительной рабочей силы за счет безработных граждан и экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте. Основные резервы развития рынка труда Томской области: улучшение здоровья и снижение смертности населения трудоспособного возраста; повышение экономической активности в молодом и среднем возрасте; увеличение занятости среди пенсионеров, инвалидов, женщин, воспитывающих малолетних детей; межотраслевое перераспределение трудовых ресурсов; межрегиональное перераспределение трудовых ресурсов; международная трудовая миграция. [39]

На рынке труда Томской области общая численность занятого населения может вырасти при условии привлечения: незанятого населения трудоспособного возраста, занимающихся активным поиском работы, на 5%; экономически неактивных граждан в

[39] Служба занятости Томской области. http://www.rabota.tomsk.ru/

трудоспособном возрасте (пенсионеры в трудоспособном возрасте, родители детей до 7 лет, другие категории, кроме учащихся, инвалидов и лиц с ослабленным здоровьем) на 15%; граждан пенсионного возраста ("молодые пенсионеры") на 4%.

При благоприятных условиях для возвращения на рынок труда экономически неактивного трудоспособного населения значительный потенциал рабочей силы имеется: в неаграрных районах - до 58% экономически неактивных трудоспособных граждан; аграрных районах южной зоны и крупных городах - 56% и 54% соответственно; городах второго порядка - 47%.

Резервы экономической активности населения частично используются за счет лиц старше трудоспособного возраста. В среднем 20% представителей этой группы заняты. В течение первых 5 лет после оформления пенсии эти показатели в 1,5 раза выше.

При увеличении занятого населения в возрасте старше трудоспособного во всех муниципальных образованиях до среднеобластного показателя общий уровень занятости населения вырастет на 1%.

Интеграция в рынок труда и эффективная занятость безработных граждан, обладающих недостаточной конкурентоспособностью (женщин, имеющих малолетних детей, пенсионеров, инвалидов), возможна при осуществлении специальных программ занятости.

Наибольший эффект может дать использование различных инструментов семейной и трудовой политики, что позволит учесть модели поведения социально-демографических групп населения с разным образовательным уровнем, трудовым и доходным статусом. [40]

Сократить потери занятого населения возможно за счет:

- создания качественных рабочих мест в секторе услуг с высокими требованиями к квалификации занятых и высоким уровнем оплаты труда. Более высокое образование расширяет границы трудоспособности;

- увеличения числа рабочих мест с нестандартными режимами труда: неполным рабочим днем, гибким режимом занятости, работой на дому и пр.; расширения доступности образования для инвалидов и членов их семей,

- создания специализированных рабочих мест;

- развития рынка социальных услуг по уходу и воспитанию детей, который в настоящее время развит крайне слабо.

Межотраслевое и даже внутриотраслевое перераспределение трудовых ресурсов - значительный резерв сокращения разрыва между спросом и предложением на рынке труда.

[40] Служба занятости Томской области. http://www.rabota.tomsk.ru/

В условиях снижающегося предложения и растущей трудовой мобильности большинство высвобождаемых работников могут занять рабочие места более высокого качества, создаваемые на других предприятиях в процессе экономического роста.

Снижению напряженности на рынке труда может способствовать и перераспределение предложения труда между отдельными локальными рынками труда.

Для Томской области более актуальна задача повышения внутрирегиональной мобильности населения, поскольку малые города и сельская местность Томской области не преодолели депрессивность. В ближайшие 10 - 15 лет в повышении эффективности занятости населения, восполнении сокращающихся трудовых ресурсов главную роль будут играть внутренние резервы, среди которых:[41] сохранение трудового потенциала населения старших возрастов; снижение барьеров, препятствующих привлечению молодежи на рынок труда; более комфортное совмещение занятости и материнства, способствующее росту занятости женщин; повышение внутрирегиональной мобильности рабочей силы; постепенное сокращение низкоэффективной занятости в отраслях бюджетного сектора и в сельском хозяйстве.

Внешние резервы будут иметь ограниченный характер в связи с обострением конкуренции регионов за трудовые ресурсы и проблемой низкой квалификации иностранных трудовых мигрантов. Потребуется переломить тенденции на рынке труда, обусловленные структурой экономики и географическими факторами: высокий уровень безработицы в сельской местности, структурные риски, связанные с зависимостью бюджета от одной отрасли, избыточная занятость в бюджетном секторе, устойчивое снижение эффективности занятости в агросекторе.

Стимулированию позитивных тенденций в сфере занятости будет способствовать более высокий уровень оплаты труда при менее сильной дифференциации заработной платы, высокий уровень образования экономически активного населения, значительная доля занятых в малом предпринимательстве. Северные районы несельскохозяйственной специализации имеют значительный потенциал пополнения трудовых ресурсов за счет снижения безработицы и стимулирования экономической активности трудоспособных возрастов.

С учетом максимального постарения населения аграрных районов юга меры по сокращению безработицы и стимулированию занятости в пенсионных возрастах могут несколько смягчить проблему сокращения численности трудовых ресурсов. Города второго порядка (г. Асино, г. Колпашево) имеют перспективы повышения занятости за счет выпускников профессиональных учебных заведений и привлечения на рынок труда

[41] Служба занятости Томской области. http://www.rabota.tomsk.ru/

женщин трудоспособного возраста при условии развития социальных услуг по уходу за детьми и роста уровня оплаты труда женщин. Учащаяся молодежь и выпускники системы профессионального образования могут стать основным резервом повышения занятости в крупных городах при расширении рабочих мест с гибкими условиями занятости и увеличением оплаты труда. Внешняя миграция может сыграть важную роль в пополнении трудовых ресурсов только в отдельных отраслях экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучив тему выпускной квалификационной работы, можно сделать следующие выводы.

Современный рынок труда в России, обладает рядом специфических черт, которые обусловлены сложившимися социально-политическими и экономическими условиями. Он все еще дифференцирован, поскольку функционирует под воздействием экономического спада и структурной перестройки хронического бюджетного дефицита, в условиях только зарождающейся многоукладной экономики, господства монополизма, неразвитости рынков инвестиции, информации, которую сдерживает перелив капитала и труда между отраслями и регионами страны, усиливая разбалансированность спроса и предложения рабочей силы.

Государственный сектор экономики в настоящее время не только сокращает свои масштабы, но и утрачивает однородность. Вновь образующиеся организационные структуры не поглощают полностью избыток рабочей силы, высвобождаемой с государственных предприятий. Это приводит к сокращению общего числа рабочих мест, а следовательно: снижению спроса на рабочую силу.

Широкое распространение получила неполная занятость, вынужденные отпуска. В связи с банкротством предприятий происходит массовое высвобождение работников.

Повышаются требования работодателей к уровню квалификации работающих и вновь принимаемых на работу. Сокращается возможность трудоустройства молодежи; женщин; пенсионеров; инвалидов; лиц, освободившихся из мест лишения свободы; выпускников учебных заведений.

В результате спада производства, порождаемого разрывом экономических связей, ухудшается экономическая конъюнктура, происходит накопление потенциала безработицы.

Выделяются целые "очаговые" территории многократно превышающие средние показатели уровней безработицы по стране и по региону.

Необходимость регулирования рынка труда на современном этапе тесно связана и особенно актуализируется в связи с негативными тенденциями на этом рынке, в частности с возрастающими динамикой и издержками безработицы.

В этой связи особую роль играет составление региональных программ занятости, на основе которых возможно прогнозирование ситуации и выработка системы мероприятий, смягчающих негативные последствия её неблагоприятного развития. Главный принцип и политики занятости и составляемых программ - соответствие

предлагаемых мер стратегической цели: создание условий для полной, эффективной и свободно избираемой занятости.

Государство должно уделять особое внимание проблемам занятости. Ориентация государственной политики в области регулирования рынка труда, отслеживание процессов в сфере труда, прогноз их развития должны быть направлены, прежде всего, на предупреждение возникновения кризисных ситуаций, смягчение напряженности на рынке труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 29.12.2015) "О занятости населения в Российской Федерации" Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития российской федерации на период до 2020 года
7. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
8. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42)) Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
9. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г. Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
10. Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.11.95 №1095 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за границей» Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
11. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 N 891 (ред. от 04.08.2015) "О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы" (вместе с "Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы", "Правилами регистрации безработных граждан")
12. Административный регламент Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственной услуги содействиям гражданам в поиске

подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.

13. Административный регламент предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
14. Административный регламент предоставления государственной услуги по организации проведения оплачиваемых общественных работ Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
15. Административный регламент предоставления государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
16. Административный регламент предоставления государственнй услуги по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
17. Административный регдамент предоставления государственной услуги по психологической поддержке безработных граждан Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
18. Административный регламент предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан Режим доступа: Справочно-правовая система консультант плюс: http://www.consultant.ru.
19. Официальный сайт Областном государственном казенном учреждении «Центр занятости населения города Томска и Томского района» - http://czn.tomsk.ru/about11/
20. Адамчук В.В. Экономика труда /В.В. Адамчук – М: ИНФРА – М, 2009.- 415 с.
21. .Актуальные проблемы трудовой миграции// Человек и труд. – 2012. - № 8. – С. 29-37
22. Аникин В. Модернизационный потенциал профессиональной структуры занятого населения России// Общество и экономика. – 2011. - № 11-12. – С. 35-64
23. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда// Вопросы экономики. – 2008. - № 6. – С. 98-111
24. Аналитический обзор рынка труда Восточной Сибири (Иркутская область, Республика Бурятия, Забайкальский край) Итоги 2010 г.
25. Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики: Учебное пособие/А.М. Бабушкина. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 480 с.
26. Базылев Н.И. Экономическая теория: учеб. пособие / Н.И. Базылев – М.:ИНФРА-М, 2011. – 672 с.

27. Бочарова И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования/И.Ю. Бочарова // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 25. – С. 2-7.
28. Буров В. Ю. Малое предпринимательство в России и Байкальском регионе / В.Ю. Буров, В.С. Потаев, А.П. Суходолов. – Иркутск, 2011. – 280 с.
29. Белокрылова О. С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика: Учебник для вузов/О.С. Белокрылова, Н.А. Зайчикова. - Ростов–На–Дону, Феникс, 1998. – 354с.
30. Буров, В.Ю. Основы предпринимательства: учебное пособие / В.Ю. Буров. – Чита, 2011. – 441 с.
31. Базыленко Т. Влияние службы занятости на предпринимательскую активность безработных// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 28-32
32. Борзенков Р. Территориальные аспекты малого бизнеса и занятость населения// Человек и труд. – 2012. - № 11. – С. 61-63
33. Варшавская Е.Я. и др. Непостоянная занятость: российский вариант// Управление персоналом. – 2008. - № 13. – С. 44-46
34. Вишневская Н. Безработица в странах ОЭСР – эволюция взглядов и политики// МЭ и МО. – 2012. - № 8. – С. 14-27
35. Вишнякова В.А. Проблемы трудовой миграции в сфере занятости кризисного состояния// Соц. политика и социология. – 2010. - № 10. – С. 109-114
36. Воробьева О.Д. Некоторые аспекты истории миграции населения в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 221-233
37. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов/Н.М. Воловская – 3-е изд., доп. – М.: НОРМА, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011. – 256 с.
38. Волгина Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: «Экзамен», 2013. – 736с. 2
39. Винокурова М.А. Экономика труда: учебник / Под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2015. – 190 с.
40. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. М.: Российская коммерческая академия, 2014. – 201 с.
41. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник /Б.М. Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
42. Гоффе Н. Влияние кризиса на занятость и безработицу// МЭ и МО. – 2012. - № 8. – С. 27-39 11. Гришин И. Стимулирование и динамизация занятости: рецепт flexicurity// МЭ и МО. – 2012. - № 4. – С. 40-51

43. Гусов А.Ю. Занятость как социально-правовое явление// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 1. – С. 110-115
44. Давыдов С. Предельная привлекательность работы: понятие и измерение// Общество и экономика. – 2011. - № 8-9. – С. 228-247
45. Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Работодатели и трудовые мигранты: конфликтное взаимодействие// Соц. политика и социология. – 2011. - № 4. – С. 21-32
46. Добындо М.Н. Оптимальная занятость, достойный уровень жизни населения – стратегическая цель трансформации экономики// Труд и соц. отношения. –2013- № 2. – С. 35-42
47. Дюркгейм Э. Социология. Её предмет, метод, предназначение /Э. Дюркгейм. – М.: Прогресс, 2013. – 190 с.
48. Егорова Е.А. Экономика труда: учебное пособие/Е.А. Егорова. – М.: Московская промышленная академия, 2014. – 250 с
49. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: Курс лекций/М.Г. Завельский. – М.: НОРМА, 2011. – 281 с.
50. Зубова А.Ф. Экономика труда: учебно-методическое пособие для госслужащих / Под ред. А.Ф. Зубова. – М.: Финсатинформ, 2011. – 268 с.
51. Зотова В.Б. Система муниципального управления: Учебник для вузов. 3-е изд. / Под ред. В.Б. Зотова. – СПб.: Питер, 2011. – 560 с.
52. Информационный портал службы занятости новгородской области. Клубы ищут работу. http://vnovgzan.ru/home/soiskatel/infosoisk/klub.aspx
53. Кашенов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы /А. Кашенов// Социальная политика и социальное партнёрство. – 2010. – № 8. – С.7-16.
54. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России: Учебник / В.В. Кистанов, Н.В. Копылов.- М.: Финансы и статистика, 2011. – 584 с.
55. Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода/Р.П. Колосова // Труд и социальные отношения. – 2012. – № 4. – С. 26-29.
56. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы /К. Лайкам // Человек и труд. – 2010. – № 8. – С. 14-17.
57. Маслова, И. Прогнозы безработицы и корректировка политики занятости /И. Маслова // Человек и труд. – 2010. – № 6. – С. 29-31.
58. Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряжённости на рынке труда. – М.: Федеральная служба статистики, 2010. – 19 с.

59. Миллер А. Современный российский рынок труда и необходимость его регулирования// Финансы Азиа, 5 апреля 2015// http://www.finansy.asia
60. Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие/Н.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 317 с.
61. Поправко Н.В. Социальные аспекты проблемы безработицы в Томской области. Философия. Социология. Политология №1(5) 2011 – с. 23-28
62. Ромашов О. В. Социология труда: Учеб. пособие / О. В.Ромашов. – М.: Гардарики, 2014– 456 с.
63. Россия в цифрах: Стат. сб. – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2010. – 340 с.
64. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда /А.И. Рофе.- М.: МИК, 2015.-190 с.
65. Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С.Ю. Рощин, Т.О Разумова. – М.:ИНФРА-М, 2011- 400 с.
66. Рощин С.Ю., Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие/С.Ю. Рощин. – М.: ИНФРА-М, 2014– 244 с.
67. Сидоров М.К. Социально-экономическая география и регионалистика России: учебник /М.К. Сидоров.- М.:ИНФРА – М, 2010. – 400 с.
68. Салимова Г.А. Межрегиональное перемещение рабочей силы: оценка привлекательности регионов// Соц. политика и социология. – 2011. - № 8. – С. 227-238
69.Шендлер П. Э. Экономика труда: Учебник / Под. ред. П.Э. Шендлера и Ю.П. Кокина. – М.: Юрист, 2011. – 592 с.
70.Ядова В.А. Социология в России: Учеб. пособие / Под ред. В.А. Ядова. – 2-е изд. – М.: Изд-во Ин-та Социологии РАН, 2013 – 640 с.
71.Центр научной мысли и идеологии. http://rusrand.ru/analytics/regulirovanie-rynka-truda-v-rossii
72.Федеральная служба государственной статистики// gks.ru
73.Сайт статистики РФ// statistika.ru
74.Служба занятости Томской области. http://www.rabota.tomsk.ru/
75.Официальный сайт Областного государственного казенного учреждения «Центра занятости города Томска и томской области». Занятость и безработица в городе Томске за 2015года.http://czn.tomsk.ru/information/ekspress/ekspress/ekspress_/ekspress_1512/

Приложение А

Таблица 1

Проблемы муниципального образования в социальном аспекте (%)

	Районы	Томск
Благоустройство	33	24
Общественный транспорт	11	18
Высокие цены на товары и услуги	33	42
Высокий уровень преступности	8	12
Низкое материальное положение жителей	41	36
Стоимость ЖКХ	26	70
Пьянство, наркомания	34	32
Безработица	74	32
Проблема проведения досуга	11	4
Инфраструктура	2	0
Проблема доступности жилья	24	30
Здравоохранение	12	8
Образование	10	6
Наркомания	4	4
Рост количества иммигрантов	1	10
Другое	1	4

Примечание: Острота проблемы трудоустройства, причем как в биографическом модусе («лично для меня, моей семьи»), так и в социальном модусе («для города, села, региона»).[42]

Результаты позволили сделать три вывода.

Во-первых, безработица явно лидирует в рейтинге, причем это лидерство - абсолютное, как видно из табл. 1 (в среднем для анализируемых поселенческих структур - без малого 70%). Здесь необходимо учитывать известную долю субъективной и интерсубъективной чрезмерности акцентуации проблемы. С одной стороны, она очевидна, носит тотальный и хронический характер. С другой стороны, эту чрезмерность можно объяснить отчасти инерцией (как, например, пресловутая проблема ЖКХ), отчасти - официальным статусом безработного («положение обязывает»).

Во-вторых, проблема безработицы лидирует как в социальном, так и в биографическом контекстах, что еще раз подтверждает её актуальность и универсальный характер. Здесь необходимо учесть, что ряд других значимых проблем

[42] Поправко Н.В. Социальные аспекты проблемы безработицы в Томской области. Философия. Социология. Политология №1(5) 2011 – с. 23-28

прямо или косвенно связаны с той же безработицей, что пьянство и наркомания, бедственное материальное положение, высокая стоимость жилищно-коммунальных услуг во многом являются следствием или сопутствующим фактором положения безработного.

В-третьих, можно констатировать повышенную остроту проблемы именно для села, что подтверждает и статистика. Так, в полумиллионном Томске количество зарегистрированных безработных (800 человек) вполне сравнимо с районами, которые кратно меньше по численности населения (например, в десятитысячном Чаинском районе зарегистрировано чуть более тысячи ста безработных, и это сравнение типично для других районов). Примечательно, что для районов проблема почти вдвое актуальнее таких типичных проблем, как стоимость услуг ЖКХ или низкое материальное положение (табл. 2). Если для районов характерно бесконкурентное первенство проблемы безработицы в рейтинге, то среди томских безработных только каждый третий (!) актуализирует проблему безработицы. То же можно сказать об экспертах: практически все они ставят проблему безработицы на первое или одно из первых мест в перечне проблем муниципальных образований, кроме томских экспертов: ни один из них не обозначил проблему безработицы не только как первоочередную, но и как сколь-нибудь существенную для Томска.

Приложение 2

Таблица 2

Проблемы муниципального образования в биографическом аспекте (%)

	Районы	Томск
Нехватка средств	67	60
Отсутствие работы	56	18
Образование детей	18	6
Нет работы для себя	39	36
Нет работы для жены (мужа)	12	2
Нет приемлемой работы	19	12
Нет подходящей работы для жены (мужа)	5	2
Величина и рост цен на ЖКХ	28	48
Проблема проведения досуга	3	0
Инфраструктура	4	2
Проблема жилья	20	18
Здравоохранение (здоровье)	15	16
Другое	1	2

Примечание: Острота и значимость проблемы в районах определяются и усугубляются экономическими и социальными факторами.

Прежде всего, это отсутствие (разрушение) производства и, главным образом, градообразующих предприятий. Например, в Каргаске из шести относительно крупных производств-«работодателей» (рыбозавод, аэропорт и др.) не осталось ни одного, и сходная ситуация наблюдается во всех без исключения муниципальных образованиях. При этом отдельной угрозой можно считать необратимость ситуации: для возрождения традиционных градообразующих предприятий нет ни условий, ни средств, а частный бизнес отвергается экспертами в качестве как наличных, так и потенциальных работодателей.

Причин этого, как минимум, две: «малосильность» малого бизнеса (а именно он определяет предпринимательскую среду районов) и выгодность для него оплаты труда «вчерную», отсутствие социального пакета и плохие условия труда.

Другая группа факторов имеет социальную природу. Во-первых, можно констатировать пролонгированную деструкцию привычного жизненного уклада. Ведь потеря рабочих мест (а разрушение градообразующих производств происходило

в границах биографий значительной части и сегодня трудоспособного населения), объективные барьеры трудоустройства сегодня и отсутствие видимых перспектив улучшения с неизбежностью обусловливают социальную апатию, размывание трудовой мотивации, асоциальное и аддиктивное поведение. Главным образом это пьянство. Вот один из показательных примеров: работнику центра занятости приходится периодически уговаривать отца - хронического алкоголика - просто появиться в центре, чтобы его несовершенной дочери могли оформить получение образования в ПТУ, без чего у нее нет никаких средств к существованию. Кроме того, это наркомания, преимущественно молодежная, другие формы аддиктивного и девиантного поведения.

Во-вторых, исследования выявили выраженную атомизированность сельского населения, размывание сферы публичной жизни, трудовое и ценност- но-поведенческое замыкание в радиусе малого коммуникативного круга, и это в лучшем случае. Отсюда:

- деструкция легального порядка. Речь идет об освоении индивидуальных трудовых тактик в диапазоне от «теневых»« (сбор дикоросов, частный извоз, строительные и отделочные работы втайне от службы занятости) до прямо противозаконных (браконьерство). В то же время, по мнению большинства экспертов, сегодня нет необходимых рычагов контроля и ограничений, которые повысили бы ответственность безработных и ограничили возможность нарушений;

- деструкция легитимного порядка, то есть смещение традиционных «общинных» ценностей. Так, сегодня стало престижнее браконьерствовать или бездельничать, чем работать. А работать на сезонных и общественных работах (подметать, красить заборы и др.) - просто стыдно;

- темпоральное смещение ценностей: предпочтительная перспектива -покинуть село и вырваться в город (как минимум, для детей). [43]

Материальное положение безработных. Оно объективно складывается из доходов и собственности - самих безработных и их семей.

[43] Поправко Н.В. Социальные аспекты проблемы безработицы в Томской области. Философия. Социология. Политология №1(5) 2011 – с. 23-28

Отчет о проверке № 1

ФИО: Шубаркина Алена Игоревна
дата выгрузки: 03.06.2016 07:00:50
пользователь: aljona-shubarkina@rambler.ru / ID: 1274310
отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»
на сайте http://www.antiplagiat.ru

Информация о документе

№ документа: 201
Имя исходного файла: Женя последняя редактировка 02.06..docx
Размер текста: 963 кБ
Тип документа: Не указано
Символов в тексте: 73565
Слов в тексте: 8847
Число предложений: 580

Информация об отчете

Дата: Отчет от 03.06.2016 07:00:50 - Последний готовый отчет
Комментарии: не указано
Оценка оригинальности: 88.98%
Заимствования: 11.02%
Цитирование: 0%

Оригинальность: 88.98%
Заимствования: 11.02%
Цитирование: 0%

Источники

Доля в тексте	Источник	Ссылка	Дата	Найдено в
6.25%	[1] Безработица как элемент рынка труда	http://knowledge.allbest.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет
1.86%	[2] Государственное регулирование рынка труда и занятости населения. Реферат. Читать текст online -	http://bibliofond.ru	15.06.2014	Модуль поиска Интернет
1.86%	[3] Государственное регулирование рынка труда и занятости населения	http://knowledge.allbest.ru	раньше 2011 года	Модуль поиска Интернет