

ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТИХООКЕАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЙ



О. В. Заяц

Занятость населения и ее регулирование

© Издательство Дальневосточного университета 2003

ВЛАДИВОСТОК
2003 г.

Содержание

Аннотация	4
Введение	5
Модуль 1. Занятость населения и подходы к теории занятости	6
Глава 1.1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	6
1.1.1. Занятость как экономическая категория	6
1.1.2. Классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости	13
1.1.3. Современные концепции занятости. Экономические реформы и современное состояние занятости в России	17
1.1.4. Управление созданием рабочих мест. Обеспечение занятости на предприятиях	22
Глава 1.2. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	33
1.2.1. Рынок труда и проблема занятости рабочей силы в РФ	33
1.2.2. Спрос и предложение рабочей силы. Стоимость и цена рабочей силы	38
Глава 1.3. Проблемы занятости и безработицы	40
1.3.1. Виды безработицы и миграция	40
1.3.2. Российская безработица: дифференциация по социально-демографическим группам	47
1.3.3. Социально-экономические и психологические последствия безработицы	60
Модуль 2. Государственная политика в области занятости	76
Глава 2.1. Деятельность государственной службы занятости	76
2.1.1. Причины создания служб занятости	76
2.1.2. Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственной службы занятости	77
2.1.3. Основные направления деятельности службы занятости	79
2.1.4. Значение негосударственных служб занятости	83
2.1.5. Занятость населения: тенденция и перспективы	92
Глава 2.2. Социальная защита безработных	95
2.2.1. Социальная защита безработных как элемент социальной политики государства	95
2.2.2. Технология деятельности служб занятости	99
Модуль 3. Социальная работа среди безработных и технология поиска работы	105
Глава 3.1. Социальная работа среди безработных	105
3.1.1. Роль социальных работников в защите безработных	105
3.1.2. Государственные гарантии безработным в области занятости	107
3.1.3. Социально-психологические аспекты деятельности службы занятости	116
3.1.4. Решение проблем занятости социально незащищенных групп населения	120
Глава 3.2. Технология поиска работы	139
3.2.1. Подходы к самостоятельному поиску работы	140
3.2.2. Практические рекомендации по составлению резюме. Собеседование	140
3.2.3. Правила создания собственного образа	146
Глоссарий	150
Литература	151
Методическое обеспечение	153

Уважаемый студент! Вашему вниманию представлен электронный учебник по курсу «Занятость населения и ее регулирование». Для того, чтобы сдать экзамен, Вы должны внимательно прочитать текст, ответить на вопросы для самоконтроля (приведены в конце каждого параграфа), и пройти компьютерное тестирование. Эта оценка и будет являться итоговой.

Программа курса «Занятость населения и ее регулирование» составлена в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта профессионального высшего образования 2 поколения и, соответственно, содержит:

Аннотация

Занятость остается важным моментом в жизни трудоспособного населения. Поскольку существует тесная взаимосвязь между направлениями занятости и политикой доходов. Это требует изучения подходов и теорий к проблеме занятости, рынка труда, деятельности государства в области регулирования занятости и методов социальной работы с безработными гражданами.

В учебном пособии рассматриваются основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости, рынок труда как регулятор занятости и безработицы, проблемы занятости и безработицы, деятельность государственной службы занятости, социальная защита безработных, социальная работа среди безработных, технология поиска работы.

Учебное пособие «Занятость населения и ее регулирование» рассчитано на студентов, обучающихся по специальности «социальная работа».

В учебном пособии приводится методический материал, способствующий освоению учебного курса: лекции, вопросы и задания для самоконтроля, глоссарий, тестовые задания, список основной и дополнительной литературы, методические указания для студентов.

Введение

Целью курса «Занятость населения и ее регулирование» является формирование у студентов целостного теоретического и практического представления о занятости населения и способах ее регулирования

Овладение материалом специальной дисциплины позволит будущим специалистам по социальной работе оказывать содействие и поддержку безработным гражданам, участвовать в решении проблемы безработицы различных групп безработных.

По завершению программы обучения дисциплине студент должен:

- владеть научными понятиями занятости как категории и социального состояния;
- овладеть системой знаний о рынке труда;
- знать понятие, виды безработицы в современном обществе;
- знать характеристику труда и занятости в России и за рубежом;
- уметь анализировать динамику безработицы;
- знать правовую социальную защиту безработных в России;
- знать проблемы управления занятостью населения на различных уровнях;
- знать технологию работы в службах занятости, основные направления социальной работы среди безработных.

Модуль 1. Занятость населения и подходы к теории занятости

Глава 1.1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости

1.1.1. Занятость как экономическая категория

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход).

В России 19 апреля 1991 г. был принят Закон «О занятости населения» (с последующими дополнениями и изменениями), в котором сформулированы основные принципы занятости, придающие отношениям занятости рыночный характер:

1. обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда. Человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в общественном труде;
2. создание государством условий для обеспечения права на труд, на защиту от безработицы, на помощь в трудоустройстве и материальной поддержке при безработице в соответствии с Конституцией РФ.

Закон закрепил основные принципы государственной политики в области содействия занятости:

1. обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
2. развитие трудовых ресурсов;
3. предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
4. обеспечение социальной защиты в области занятости, создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поиске работы, т.е. помощь особо нуждающимся гражданам в трудоустройстве;
5. сочетание местных мер с централизованными в области занятости; поощрение работодателей, создающих новые рабочие места и другие принципы.

Занятыми считаются граждане (ст. 2 Закона РФ о занятости):

- работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе индивидуально-трудовой деятельностью (включая фермеров, писателей и др.), предприниматели, а также члены производственных кооперативов;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность;
- военнослужащие любых родов войск, служащие в органах внутренних дел;
- трудоспособные учащиеся любых учебных заведений очной формы, включая обучение по направлению службы занятости;
- временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т.п.);

- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда).

Важно определить статус занятости для экономически активного населения, включая и безработных. Обычно различают пять статусов.

1. Наемные работники — это лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату.
2. Работающие на индивидуальной основе — лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок.
3. Работодатели — лица, управляющие собственным либо уполномоченные управлять государством, акционерным обществом, хозяйственным товариществом и т.п. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.
4. Неоплачиваемые работники семейных предприятий — лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.
5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости, — это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

Анализ статданных позволяет сделать следующий вывод. Общая численность занятых в стране из года в год снижается. Наметилась тенденция значительного снижения числа занятых на государственных и муниципальных предприятиях и организациях. За пять лет удельный вес занятости в этом секторе снизился с 69 до 37%. Быстрыми темпами развивается частный сектор экономики и, естественно, повышается численность занятых работников. Удельный вес занятых в данном секторе вырос с 1992 г. по 1996 г. с 18,3 до 38,2%, т.е. более чем в два раза. Получили дальнейшее развитие совместные предприятия и организации смешанной формы собственности, где численность занятых возросла за эти годы почти в два раза.

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

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

Основной смысл продуктивной занятости сводится к следующему. Общественно приемлемой может считаться не любая работа, а только отвечающая двум важнейшим требованиям. Во-первых, занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни человека. Отсюда вытекает прямая связь политики занятости с политикой доходов, антиинфляционными действиями и т.п. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной. Частный случай последней — содержание излишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы — политика государства должна способствовать тому, чтобы труд каждого человека был экономически целесообразным, максимально продуктивным для общества.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и незанятостью, запрещая любое административное привлечение к труду.

Приведенные выше виды занятости отражают состояние количественной и качественной балансировки между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социально-экономического прогресса общества. В условиях переходного периода к рыночным отношениям, по мере роста эффективности труда, уровень занятости профессиональным трудом будет снижаться в

целом по стране. Это связано с тем, что высокоэффективная экономика будет нуждаться в относительно меньшем числе работников, а также со снижением потребности самого населения в рабочих местах из-за переключения интересов в другие сферы общественно полезной деятельности.

Количественно занятость характеризуется уровнем занятости. Он может рассчитываться двумя способами.

1. Доля занятых в общей численности населения:

$$Уз1 = Чз : Чн.$$

2. Доля занятых в экономически активном населении

$$Уз2 = Чз : (Чз + Чб).$$

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической активности населения, т.е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения:

$$Уэа = (Чз + Чб) : Чн,$$

где Чз, — доля численности занятых;

Чн — общая численность населения;

Чб — доля численности безработных.

Отношения занятости обуславливаются экономическими, демографическими и социальными процессами. Экономическое содержание занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства, социальное — в формировании и развитии личности. Демографическое содержание занятости отражает взаимозависимость занятости с возрастными-половыми характеристиками населения, его структурой и др.

В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает эффективность занятости. Обычно применяются четыре группы показателей.

Первая группа - это пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности.

Вторая группа — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в рабочих местах, а с другой — потребность населения в рабочих местах. Оценка эффективности занятости по этой характеристике может производиться на основе баланса трудовых ресурсов.

Третья группа – структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства. Существующая в России отраслевая структура занятых отражает низкий уровень эффективности использования трудового потенциала общества.

Заметно сократился удельный вес занятых в промышленности, строительстве, науке и научном обслуживании и возрос вес занятых в сельском хозяйстве, торговле, транспорте и связи, в жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, образовании, в кредитно-финансовом обслуживании, в аппарате органов управления, т.е. в основном в непромышленной сфере (за исключением сельского хозяйства). Такое положение нельзя назвать негативным, кроме снижения доли занятых в науке. Становление рыночных отношений приводит к естественному перемещению занятости из производственной сферы обслуживания. Предпочтительной является переориентация структуры занятых в соответствии с общемировыми тенденциями, для которых характерны высокие темпы роста численности работников в отраслях сферы услуг.

Жители экономически развитых стран заняты преимущественно в сфере услуг. В США здесь сосредоточено 80% всех работников умственного труда и 87% кадров высшей квалификации. В России более половины всех занятых трудится в сфере материального производства, причем только 40% занимается преимущественно умственным трудом.

Формирование трудового потенциала в престижных наукоемких, отраслях требует длительного времени, особенно для специалистов с высшим образованием. Просчеты в формировании данной категории занятых сейчас — это по существу углубление трудностей выхода из кризиса экономики в недалеком будущем.

Четвертая группа — это профессионально-квалификационная структура работающих. Она показывает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Сущностные характеристики занятости, в том числе закономерности в распределении по видам занятости, отраслям народного хозяйства, профессионально-квалификационным группам различаются у людей по полу и возрасту.

Половозрастные группы населения, объединенные по характеру их участия в общественно полезной трудовой деятельности, принято называть социально-демографическими группами населения. Практика показала, что с целью учета особенностей занятости населения по полу и возрасту целесообразно выделять следующие социально-демографические группы: мужчины, женщины, молодежь (трудоактивное население 16-29 лет), лица средних возрастов (30-49 лет), лица предпенсионного возраста (трудоспособное население старше 50 лет), лица пенсионного возраста.

Параметры общественно-трудовой активности женщин зависят от возраста, профессиональной подготовки, ориентации на карьеру, от происходящих в жизни демографических событий, от объема семейно-бытовой занятости и многих других факторов, влияющих на экономическую роль женщины, на ее конкурентоспособность.

Прежде всего, отметим следующие факторы. Совмещая труд, материнство и домашнее хозяйство, женщина — традиционно менее желанный работник, чем мужчина. Конкурентоспособность женской рабочей силы состоит из экономических, социально-психологических аспектов. Экономические аспекты включают в себя: производительность, работоспособность, качество, выгодность или привлекательность. Социально-психологические: уровень образования, квалификация, профессионализм, способность к адаптации, трудовая мобильность. Демографические аспекты: возраст, семейное положение, дети.

Женщины составляют около 47% общей численности занятых в России и не менее 50% экономически активного населения. Пятуую часть женщин составляет молодежь до 35 лет, немногим более 10% -лица пенсионного возраста. По данным Госкомстата РФ, среди занятых женщин России лица с высшим образованием составляют 21%, со средним специальным образованием 68%. Среди работающих мужчин эти показатели соответственно равны 16,8 и 64,2%.

Женщины накопили высокий интеллектуальный потенциал по сравнению с мужчинами. Однако высокий образовательный уровень и профессиональный опыт не гарантируют женщинам-специалистам равные возможности с мужчинами в сфере занятости. Статус женщин, занятых в структурах разных форм собственности по отношению к общей численности работающих по каждой форме, среди: работодателей — 29; самозанятых (работающих без привлечения наемных трудящихся) — 46; неоплачиваемых работников семейных предприятий—41%.

За годы экономических перемен происходит постепенное снижение экономической активности женщин. Их доля за последние семь лет сократилась с 50 до 47%. Такое снижение можно объяснить, во-первых, уменьшением спроса на женскую рабочую силу; во-вторых, часть женщин предпочла выполнение семейных обязанностей, став домохозяйками при достаточном уровне семейных доходов; в-третьих, определенная доля женщин вынужденно покинула оплачиваемую работу при наличии условий трудиться в личном подсобном хозяйстве или на временной работе.

Молодежь представляет собой весьма специфическую группу трудовых ресурсов. Достаточно остро ощущает на себе безработицу именно молодежь. Во-первых, потому, что она имеет довольно высокий образовательный ценз (так, 1/3 всех специалистов с высшим и средним образованием в стране — молодежь 30 лет), но период ее профессионального становления растягивается на несколько лет. Во-вторых, в настоящее время вследствие повышения уровня притязаний молодые люди часто меняют место работы, стремясь работать на более престижном месте. В-третьих, около 2/3 всей молодежи в возрасте до 30 лет не имеет профессионального образования, что существенно ухудшает качество рынка труда. Кроме того, молодые специалисты со стажем работы до 5 лет часто оказываются среди высвобожденных работников государственных предприятий.

Лица средних возрастов (30—49 лет) — наиболее многочисленная группа в составе трудовых ресурсов. Данная группа характеризуется такими особенностями, как:

- высокий уровень занятости в народном хозяйстве страны;
- сложившиеся, устойчивые профессиональные интересы.

Лица трудоспособного возраста старше 50 лет имеют следующие особенности:

- снижение физических возможностей;
- высокий уровень профессиональных знаний и наличие большого практического опыта;
- снижение уровня занятости по сравнению с предыдущей группой.

Группа лиц пенсионного возраста, входящих в трудоактивное население, характеризуется низким уровнем образования, значительным весом женщин, низкой мобильностью и т.д.

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

Структура занятости в известной степени отражает общую структуру экономики и изменяется в значительной степени под влиянием ее изменений. Важность анализа структуры занятости населения состоит в том, что она отражает в единстве социальный, экономический, демографический, этнический и даже экологический аспекты жизни общества. С этой точки зрения следует иметь в виду не только количественные характеристики каждого звена структуры занятости, но и его качественную определенность, особое место и отношение к воспроизводству жизни общества.

Можно выделить следующие основные звенья структуры занятости:

1. социальную;
2. государственно-частную;
3. территориально-региональную;
4. отраслевую;
5. профессионально-квалификационную половозрастную;
6. национальную;
7. семейную.

Все эти звенья структуры занятости не существуют отдельно друг от друга, они взаимопроникают и присутствуют в занятости как единое целое. Например, структура занятости по возрасту и полу содержится в профессионально-квалификационной, отраслевой, социальной и в других звеньях структуры. Звенья структуры имеют и самостоятельное значение. Социальная структура занятости населения отражает классовую структуру общества, которая изменяется вместе с изменением общественного устройства.

С переходом России к рыночной экономике социальная структура занятости советского общества стала изменяться по образу и подобию социальной структуры занятости капиталистического общества, т.е. стали формироваться «высший», «средний»

и «низший» классы (страты); соответственно изменилась социальная структура занятости. Однако процесс этот идет с большим трудом. Исследования показывают, что более или менее отчетливо формируются высший и низший классы, а средний класс пока лишь зарождается.

Между тем опыт рыночных стран свидетельствует о том, что стабильность, прочность и устойчивость рыночной экономики определяются преобладанием крепкого, надежного среднего класса, высшие прослойки которого по образу жизни и размерам доходов приближаются к низшим прослойкам высшего класса. Надежность среднего класса в странах рыночной экономики состоит в его положительном, лояльном отношении к правящему режиму и образу жизни населения в условиях рыночной экономики

В России около трети населения низшего класса, образ жизни и размеры доходов которого на уровне или за чертой бедности. Те категории занятого населения, которые в рыночных странах образуют средний класс, в России оказались в составе низшего слоя. Этими обстоятельствами в значительной степени объясняется нестабильность социальной структуры занятости в переходной экономике РФ. Не случайно общество так озабочено проблемами формирования среднего класса и ограничением всевластия российской олигархии. Доминировать в рыночной экономике должен средний класс, который придает ей необходимую устойчивость и обеспечивает равновесие социальной структуры занятости.

Государственную структуру занятости образует та часть населения страны, которая занята различного рода трудом в органах государственной власти и также в государственном секторе экономики. Эти составляющие существуют в любом обществе и во всех странах, но их соотношение, устройство и масштабы различны.

С переходом России к рыночной экономике советская государственно-частная структура занятости преобразуется таким образом, что стремительно уменьшается занятость в государственных структурах и резко возрастает занятость в частном секторе, особенно в коммерческих структурах, применяющих наемный труд.

Мировой опыт, однако, свидетельствует о том, что страны, попадая в трудное кризисное положение, вынуждены были в качестве спасительного средства усиливать государственный сектор экономики, повышать его удельный вес, содействуя частному сектору в выходе из трудного состояния. Эта мера всегда оправдывала себя, помогая обеспечить население более полной занятостью.

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

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

Регресс структуры отраслевой занятости вызывает кризисное состояние экономики, связанное с тотальным рыночным реформированием российской экономики. Самое нежелательное состоит в том, что существенно сокращается (наряду с сокращением занятости по России в целом) занятость в ряде отраслей, определяющих прогресс в развитии экономики (и не только экономики) страны — наукоемких, технологически прогрессивных и социально ориентированных. Так, произошло абсолютное и относительное сокращение занятости в промышленности и строительстве, в науке и научном обслуживании. Вместе с тем выросла занятость в таких отраслях, как торговля и общественное питание, сбыт и заготовки, кредитование, финансы и страхование.

Другие источники указывают на глубокие изменения структуры занятости в промышленности в пользу добывающих отраслей (газовой, нефтедобывающей) и на сокращение занятости в обрабатывающих отраслях, прежде всего в легкой

промышленности, машиностроении, что свидетельствует о сырьевой переориентации российской экономики. Также интересны тенденции занятости в сельском хозяйстве страны, где занятость снижается.

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

В целом более 50 % занятых в экономике — лица со средним и профессиональным высшим образованием; причем женщины имеют более высокие показатели, чем мужчины (соответственно 59,2 и 43,7% занятых). Может быть, поэтому при переходе к рыночным отношениям именно образованные оказались в самых сложных условиях занятости, а среди них женщины — на первом месте, поскольку коммерческие структуры искали специалистов далеко не самого высокого ранга.

С половозрастной структурой занятости связаны демографические характеристики, такие как рождаемость, смертность, средняя продолжительность жизни, трудоспособный возраст. Большинство занятого населения в 2000 г. имело возраст 30 — 49 лет, но доля женщин в возрасте 30 — 55 лет среди всех занятых выше, чем у мужчин. И среди экономически активного населения доля женщин тоже выше. Настораживает постепенная убыль возрастной группы 15 — 19 лет, т.е. фактическое уменьшение вступающих в трудоспособный возраст лиц. Известно также, что наибольшие сложности в трудоустройстве встречают на своем пути лица в возрасте 18—24 лет. Это касается и мужчин, и женщин.

Вместе с этим наблюдается тенденция роста удельного веса возрастной группы 55 — 59 лет, особенно мужчин, свидетельствующая о постарении трудоспособного населения. И в трудоустройстве население этой возрастной группы тоже встречает наибольшие сложности. Практика показывает, что именно по признакам пола и возраста чаще всего имеют место случаи дискриминации в трудоустройстве и нарушение прав человека, Конституции, трудового законодательства РФ.

Однако исследованиями установлено, что выбор занятости зависит не только от социально-экономических, природных и других факторов, но и от национальных традиций, привычек и склонностей.

Учет национальной структуры занятости становится все более актуальным, так как с переходом к рынку и реформированием экономики и в особенности после развала СССР экономическое положение в бывших республиках Союза, ставших независимыми государствами, стало ухудшаться, а границы остались «прозрачными», усилился поток мигрантов в Россию.

Госкомстатом России учитывается распределение занятого населения по семейному признаку. Характеристика семейной структуры занятости следующая:

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

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Приведите понятие «занятость населения».
2. Когда был принят Закон РФ «О занятости населения»?

3. Раскройте принципы государственной политики в области занятости.
4. Кто относится к занятым лицам согласно российскому законодательству?
5. Кто относится к занятым лицам согласно международным требованиям?
6. Кого считают наемным работником?
7. Какие виды занятости Вы знаете? Как Вы их понимаете?
8. В чем выражается экономическое содержание занятости?
9. Отметьте факторы, влияющие на экономическую роль женщин.
10. Из каких аспектов состоит конкурентоспособность женщин? Поясните.
11. Что включает в себя структура занятости?
12. Что такое социальная структура занятости?
13. Каким образом территориальная структура влияет на степень использования трудовых ресурсов на конкретной территории?
14. Что означает профессионально-квалификационная структура занятости?
15. Какие способы расчета уровня занятости Вы знаете?

1.1.2. Классическая, кейнсианская и некейнсианская концепции занятости

Понятийный аппарат любой социальной теории формируется и развивается в процессе осознания существующих реалий жизнедеятельности общества. Изменения, происходящие в социуме, неизбежно приводят к изменениям в научных теориях. Особенно интенсивно этот процесс идет в условиях социальных преобразований. Реформирование российского общества, направленное в первую очередь на развитие рыночных принципов и отношений в социально-экономической сфере, обусловило, с одной стороны, появление новых для нашей действительности социальных явлений (безработица), а с другой — наполнение новым содержанием уже имеющихся процессов (занятость). Все это требует адекватного теоретического осмысления, и не только с точки зрения развития социальной науки, но, может быть, в первую очередь с позиций практики социального управления происходящими изменениями.

Сложность теоретического анализа исследуемой проблемы применительно к российским условиям связана как с исторической динамикой, т.е. ломкой существующих стереотипов деятельности, поведения, сознания, так и с необходимостью выявления сущностных характеристик общественных явлений, затрагивающих жизненные интересы многих субъектов социального действия, что порождает многоплановость толкований, оценок, мнений.

Осознание социальной проблематики происходит на нескольких познавательных уровнях: на обыденно-бытийном (стереотип, здравый смысл), практико-управленческом (концепция, технология) и научном (теория, доктрина).

С началом реформирования советской общественной системы проблемы занятости и безработицы особенно интенсивно изучаются на первых двух уровнях. В массовом общественном сознании, а также у государственных и политических функционеров, управленцев-практиков сформировались определенные стереотипы в понимании проблем занятости и безработицы и возможных путей их решения.

Стереотип первый. Безработица (незанятость) рассматривается как исключительно негативное социальное явление. Такая оценка часто сопровождается этическими категориями «несчастье», «бедствие», «неизбежное зло» и др.

Стереотип второй. Считается, что если существует рынок труда, то обязательно должна существовать и безработица. Особенно интенсивно такой стереотип поддерживается представителями политэкономии социализма. Однако на самом деле здесь нет прямой зависимости, скорее наоборот, развитый и гибкий рынок труда способствует «рассасыванию» безработицы.

Стереотип третий. Незанятость в виде безработицы представляется как вынужденное явление, вызванное внешними по отношению к человеку силами и

обстоятельствами, т.е. как явление, полностью независимое от индивида, его воли, желания, действий. Безусловно, «возрождение» российской безработицы как социального явления произошло в условиях практически устойчивого повсеместного и глубокого спада общественного производства. В этих условиях нельзя говорить об исключительно вынужденном характере отечественной безработицы, так как узаконены условия статуса безработного и социальной поддержки. Устанавливается такой стереотип у безработных, что быть безработным экономически выгоднее, чем работать. И тогда это получается уже не вынужденная, а добровольная безработица.

Стереотип четвертый. Занятость и безработица трактуются как стихийные по своей природе социально-экономические явления, не поддающиеся внешнему управленческому воздействию и регулированию. Однако, во-первых, можно считать обоснованным положение о регулируемости рынков в целом, и в частности рынка труда. Во-вторых, достаточно полную и эффективную для своего времени и существующих тогда условий теорию экономического регулирования занятости (и безработицы) разработал Дж. М. Кейнс (1883 — 1946 гг.). Эта теория в течение нескольких десятилетий индустриального развития западной экономики позволяла разрешать важнейшие социально-экономические аспекты проблем занятости и безработицы (начало XX в.).

Исторически сложилось так, что проблемы занятости и безработицы начали разрабатываться в рамках экономических научных дисциплин, здесь же закладывались основы научного понятийного аппарата данной изучаемой проблемы.

Многообразие теоретико-методологических подходов к изучению проблем занятости и безработицы порождает необходимость выбора основания для их классификации. Можно выделить три типа взаимоотношения: А — полная независимость; Б — полное совмещение; В — пересечение. Модель А характеризует главным образом социальную практику в до индустриальную эпоху; модель Б отражает основные подходы к изучению занятости и безработицы в индустриальном обществе; модель В отражает отношения, формирующиеся в ходе постиндустриального развития.

Для традиционного (до индустриального) общества проблем занятости и безработицы, в их понимании, не существовало. Вопрос включенности индивидов в процесс общественного труда решался главным образом внеэкономическими и принудительными методами («власть традиции» и «дисциплина палки»); способ производства был таким, что излишней рабочей силы не существовало. Сам труд на ранних этапах развития цивилизации (в эпоху рабовладельческих обществ) рассматривался как нечто недостойное свободного человека, как удел низких слоев общества.

Еще в Средневековье разделяли понятие «работа» и «труд», причем первое соотносилось с деятельностью ремесленников, мастеровых, а второе, как и в более ранние времена, носило негативный оттенок. Осмысление процессов, обозначенных этими понятиями, шло в рамках различных философских теорий и концепций. Теории того времени отражали главным образом проблемы видов или форм занятости — высших и низших, «благородных» и «простолюдинских».

Эпоха раннего капитализма не внесла существенных перемен в логику раздельного освещения проблем занятости и безработицы. В XIX и начале XX столетия исследуется проблема предпринимательства. В эту же эпоху сформировались первые представления о безработице как о резервной рабочей силе. Но настоящий переворот в представлениях о теоретических построениях по проблемам занятости и безработицы произошел во времена промышленной революции, с появлением массовых рабочих профессий, интенсивной индустриализацией и урбанизацией хозяйственной жизнедеятельности общества.

Преобразование занятости из преимущественно частной (индивидуальной, семейной) проблемы в преимущественно общественную проблему и появление безработицы как феномена социальной жизни обусловлены индустриальным этапом общественного развития. Данная эпоха сформировала свое видение проблемы занятости и безработицы.

Занятость населения стала рассматриваться теперь, как один из аспектов функционирования экономического и обслуживающих ее рынков (в первую очередь рынка труда), а безработица — как обратная сторона занятости, — как незанятость рабочей силы, что в теоретико-методологическом плане означает переход к модели Б. Вопросы занятости неразрывно связаны с безработицей, поэтому проблема занятости решается как проблема занятости — безработицы.

Для постиндустриального развития характерны такие параметры трудового процесса индивида, как обладание многими профессиями при постоянном обучении новым профессиям в различных областях знания; свобода перемещения (мобильность) и не только в пределах рынка труда (от одного работодателя к другому), но также в плане выбора различных сфер и форм занятости (наемный труд, самозанятость, занятость творчеством, предпринимательство и т.д.).

В основе модели индустриального типа общественного развития лежит идея регулирующей роли экономического (материального) стимула. Главная особенность, отличающая экономическое направление, — это представление рассматриваемой проблемы через призму функционирования рынка труда, т. е. в рамках анализа наемного труда, определения цены (или стоимости) рабочей силы, выявления экономических условий занятости рабочей силы и ее незанятости (безработицы).

Существуют следующие теоретико-методологические подходы к проблемам занятости и безработицы. Они зависят от той или иной концептуальной направленности экономического анализа.

Марксистский подход (К. Маркс, Ф. Энгельс, представители русской экономической школы — Г. А. Лопатин, Н. И. Зибер). Исторически в русле этого подхода проведены одни из первых теоретических разработок проблем труда и безработицы. Здесь рынок рассматривается в качестве рынка рабочей силы, а безработица — в качестве «промышленной резервной армии» или как «избыточное рабочее население». При этом была выявлена только одна причина безработицы — избыточное рабочее население как необходимый продукт накопления капитала. Рост капитала обуславливает распадение рабочего класса на активную армию и резервную армию, причем промышленная резервная армия труда может то увеличиваться, то уменьшаться, но она никогда не прекращает своего существования. То есть безработица предстает в виде неискоренимого порока капиталистического общества. Отсюда следует вывод: чтобы избавиться от общественного порока, в данном случае безработицы, необходимо изменить общественный строй.

Неоклассический подход. В западных экономических теориях труд (занятость) рассматривается лишь как один из производственных ресурсов, которые распределяются через рынок. Сторонники данной концепции Дж. Перри, Р. Холл полагают, что рынок труда, как и все прочие рынки, действует на базе условного равновесия, т.е. основным рыночным регулятором служит цена, в данном случае заработная плата. Именно с помощью заработной платы, по их мнению, регулируются спрос и предложение рабочей силы, поддерживается рыночное равновесие. Из неоклассической концепции следует, что цена на рабочую силу реализуется по потребностям рынка и устанавливается автоматически, в зависимости от спроса и предложения труда; безработица, если и возможна, то в качестве добровольной.

Кейнсианский подход. Концепция Дж. М. Кейнса опиралась на социальные реалии 30-х годов XX в., когда во многих странах господствовал экономический кризис, а массовая безработица и социальные конфликты привели к смене в ряде государств политических режимов.

Рынок труда рассматривается как явление постоянного экономического равновесия. Кейнсианская модель исходит из того, что цена рабочей силы (заработная плата) институционально фиксирована и не подвергается изменениям, особенно в сторону уменьшения.

Таким образом, спрос на рабочую силу, по кейнсианской модели, регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом, определяемым государственной политикой. Например, один из классиков кейнсианства Э. Хансен рассматривает три типа антициклических программ регулирования занятости и безработицы: 1) встроенный механизм гибкости; 2) автоматически действующие компенсирующие параметры; 3) управляемые программы компенсирования.

Кейнсианские идеи регулирования уровня занятости и безработицы позволили западным странам в течение значительного периода довольно успешно решать острые социально-экономические проблемы, в первую очередь проблему занятости и безработицы. Однако экономический кризис 1979 — 1981 гг. стал не просто очередным циклическим кризисом, но кризисом кейнсианской модели государственного регулирования. Под воздействием этого кризиса произошла кардинальная перестройка системы государственного регулирования и сложилась новая, неоконсервативная модель государственного регулирования.

Монетаристский подход. Наиболее известными сторонниками неоклассической модели государственного регулирования являются представители школы монетаристов, прежде всего М.Фридмен. Монетаристами вводится понятие естественной безработицы.

Чтобы рынок был уравновешенным, монетаристы предлагают использовать институты денежно-кредитной политики, также предусматриваются другие меры, направленные на развитие предпринимательства, т. е. устраняется целый ряд прямых форм государственной регламентации экономической деятельности — реализуется политика дерегулирования. Эти меры включают ликвидацию регламентации по ценам и заработной плате и др.

Большой интерес представляет контрактная теория занятости, выдвинутая в середине 1970-х годов М. Бэйли и Д. Гордоном. Ее особенность — возникновение на стыке нескольких концепций. В основе данной теории лежит положение о том, что предприниматели и рабочие вступают между собой в долгосрочные договорные отношения. Эти контрактные отношения связывают агентов на рынке труда даже тогда, когда они не заключают между собой письменного договора в юридической форме. В этом случае контракт становится имплицентным, т. е. неявным, юридически не оформленным соглашением, условия которого и предприниматель, и наемные работники все равно стремятся соблюдать, поскольку это обоюдовыгодно. И работники, которые имеют специальное образование и профессиональную подготовку по профилю работы фирмы, и предприниматели заинтересованы в том, чтобы их отношения были достаточно устойчивыми и продолжительными. В итоге между рабочими, имеющими специальную подготовку, и предпринимателями возникает условное соглашение — имплицентный контракт, который соблюдается ими не потому, что этого требует юридический договор, а потому, что это оправдано экономически.

В настоящее время контрактная теория занятости является одной из теоретических основ механизма функционирования рынка труда, поскольку наряду с минимизацией риска она фиксирует долговременный характер отношений купли-продажи между работниками и предпринимателями.

Итак, рассмотрев основные теоретико-методологические подходы к проблеме занятости и безработицы, сложившиеся в русле экономической парадигмы, можно сделать следующий вывод. В марксистской и кейнсианской концепции рынка труда факт безработицы рассматривался как «неизбежная безработица» и «вынужденное» явление, т. е. обусловленное внешними общественными причинами. В неоклассической и монетаристской концепциях, безработица рассматривается как «добровольное» и «естественное» явление, т. е. здесь подчеркиваются причины личностного начала.

Ни один из рассматриваемых подходов в отдельности не характеризует в полном объеме ни явление безработицы, ни явление занятости, да и все они вместе взятые не охватывают всех проблем рынка труда и рабочей силы. Новые подходы и идеи теперь уже

рассматриваются в рамках социальной (социально-экономической) парадигмы, которая не столько отрицает экономический подход, сколько развивает его.

факторы безработицы	Теоретические подходы (концепции)			
(Индивид) личностные		Неоклассич. (добровольн.) — 1890-е годы		Монетаризм (естествен.) — 1970-е годы
(Социум) общественные	Марксизм (неизбежная) — 1860-е годы		Кейнсианство (вынужд.) — 1930-е годы	

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Какие основные теории занятости и безработицы вы знаете?
2. Перечислите стереотипы в понимании проблем занятости и безработицы.
3. Как проблема безработицы рассматривалась в разных научных концепциях?

1.1.3. Современные концепции занятости. Экономические реформы и современное состояние занятости в России

Анализируя социологический подход к проблемам занятости и безработицы, также можно выделить несколько теоретико-методологических направлений. Вся систему социально-трудовых отношений можно разделить на два крупных блока. Первый блок охватывает отношения в сфере труда и занятости в плане включенности в общественно значимые виды и формы трудовой деятельности. Главное здесь — способы распределения рабочей силы по рабочим местам. Второй блок охватывает отношения внутри производственного сектора, связанные с распределением работы (труда) между занятыми в производстве. В современной социально-экономической литературе, касающейся проблем занятости и безработицы, принято обозначать эти два блока социально-трудовых отношений соответственно как внешний и внутренний рынки труда.

Рассмотренные выше подходы к характеристике поведения индивидов в сфере занятости нашли свое воплощение в многочисленных социально-экономических исследованиях, как экономистов, так и социологов.

В настоящее время проблемы занятости и безработицы обобщаются и теоретически разрабатываются главным образом в рамках двух социологических дисциплин: социологии труда и экономической социологии.

Социология труда — часть общей социологии, предметом изучения которой является многообразная совокупность социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда. Причем социология труда ориентируется главным образом на внутренний рынок труда. Экономическая социология рассматривает (в аспекте занятости и безработицы) проблемы внешнего рынка труда.

Изучение проблемы занятости и безработицы осуществляется также в рамках социологии управления. Данный подход ориентирован главным образом на изучение и обобщение конкретных социальных технологий управления занятостью населения. Изучение проблем занятости и безработицы в рамках социальной работы ориентировано на поиск социальных технологий помощи безработным.

Российский рынок труда находится в начальной стадии своего становления и не может быть отнесен в настоящее время к разряду гибких, а тем более цивилизованных и регулируемых рынков. По оценке Президента Ассоциации консультантов по подбору персонала А.Н. Купчина, к моменту августовского кризиса 1998 г. Россия прошла

примерно половину пути в направлении создания структуры занятости, адекватной развитым рыночным отношениям. На 50 % уменьшилось количество людей, работающих в промышленности. Кризис ударил, прежде всего, по сфере бизнеса, которая стала развиваться в нашей стране с началом перехода к рынку. И хотя определенный запас прочности компаний позволил сгладить его последствия, произошел обвал рынка. Современное состояние российского рынка труда определяется высокой монополизацией и концентрацией производства, значительной долей работников физического труда. Данный рынок в России зависит от особенностей создания негосударственного сектора экономики. В переходный период этот сектор вынужден использовать рабочую силу, владельцы которой зачастую не готовы к работе в рыночных отношениях.

Рынок труда России в 2002 г. характеризуется сокращением с 6,2 до 5,4 млн чел. безработных, в 2000 г. — 7,5 млн. чел. Несмотря на снижение уровня безработицы ситуация на рынке труда не характеризуется как положительная. В государственную службу занятости обратилось 6 млн. граждан, а в 2002 г. — 5 млн. чел. Обращаемость в государственную службу занятости в странах Европы составила 60-70 % безработных и незанятых, а в России — 35 % оставшихся без дела людей.

В настоящее время все проблемы экономики в России, в том числе и занятость, не могут рассматриваться сами по себе.

Фундаментальным элементом системных реформ в переходной экономике является обеспечение базовых условий для нормального функционирования рыночных отношений. Именно в ходе процессов умеренной и разумной трансформации отношений собственности возможно формирование новых мотиваций хозяйствующих субъектов и предпосылок для рационального изменения структуры производства как ключевых условий повышения эффективности производства и роста национального дохода.

Возникновение новых форм собственности и появление на их основе столь же новых форм и способов занятости существенным образом связано с общей экономической ситуацией, с формированием рынка труда, возникновением безработицы и т. п.

Были предложения о применении антикризисных мер, следствием которых была бы относительная экономическая стабилизация, цена ее обозначалась следующими цифрами: уменьшение национального дохода на 10-15 процентов, и спад промышленного производства был бы равен 15-18 процентам. При этом рост безработицы, казалось, должен был превратиться, своего рода, объективный процесс: падает производство — поднимается уровень безработицы. Однако безработицу предполагалось сдерживать и регулировать. Высвобождаемому населению предоставлялись бы вакансии во вновь организуемых кооперативно-предпринимательских малых предприятиях, в муниципальных и общественных службах. Тем, кому не хватило рабочих мест, выплачивались бы пособия.

Изменения в политической жизни страны привели к принятию неолиберальной, шоковой, монетаристской экономической политики, в основу которой было положено утверждение классической экономической теории о саморегулирующемся характере рынка.

Однако ни одна из поставленных целей не была достигнута: монопольная структура остается до сего времени целостной; в сфере производства и обращения, растет спекулятивный капитал, и появляются отечественные миллионеры; формирование частного сектора идет медленно.

Экономика страны далека от стабилизации, более того, объемы производства продолжают сокращаться, нависла реальная угроза сокращения занятости в больших масштабах.

Во-первых, начиная с 1992 г. в экономике сложилось обратное соотношение между динамикой цен и динамикой производства, оптовые цены выросли в 35 раз, закупочные в 9 раз, промышленное производство сократилось на 19%, сельскохозяйственное — на 10%. Связь между динамикой цен и объемом производства достаточно сложна: изменение цены

влияет на производство через прибыль (чем выше цена, тем больше прибыль и больше возможность увеличивать производство и тем самым удовлетворять спрос). Оно также влияет и на спрос (чем выше цены, тем, при прочих равных условиях, ниже спрос).

Как видно, в 1992 г. при увеличении розничных цен в 25 раз фонд оплаты труда вырос в 10 раз, а реальные доходы снизились на 56%. Эти показатели свидетельствуют о резком снижении уровня жизни населения, 40% его оказалось за чертой бедности.

Во-вторых, опыт проведения хозяйственной реформы в течение трех лет, ее результаты приводят к необходимости пересмотреть отношение к рынку. Создание рынка даже социально ориентированного — это та цель, которая ставится перед хозяйственной реформой. Но рынок сам по себе не может быть целью общества.

Эволюция занятости в России пережила несколько этапов в зависимости от объемов спада производства в народном хозяйстве. Обращает на себя внимание то, что при спаде объема производства на 20% в 1992 г. высвобождение коснулось только 4% работников. В 1993 г. падение производства продолжалось. В июне 1993 г. 2200 предприятий полностью или частично приостановили свое производство. Под риском увольнения оказались 10-12 млн. человек. Происходило и снижение производительности, при этом ее темпы опережали темпы снижения занятости. В течение 1992 г. в машиностроении и металлообработке при снижении объема производства на 20% численность занятых сократилась на 10%, в текстильной промышленности — при снижении объема производства на 24% — на 6,4%, этот процесс наблюдался и в 1993 г. Ожидание стабилизации работы предприятий расширило практику отказа от увольнения, но этот процесс не бесконечный, особенно для неперспективных производств (здесь и далее приводятся данные Министерства экономики Российской Федерации).

На заседаниях Правительства Российской Федерации отмечалось, что численность безработных в России с января 1994 года возросла с 1 до 2,2 миллиона человек, а сокращение спроса на рабочую силу привело к осязаемому дефициту вакансий. На одно рабочее место претендовало в 1995 г. шесть безработных. В Ивановской области — 94 безработных, Псковской — 35, Ненецком автономном округе — 90, а в Ингушетии — 400. Но это только официально зарегистрированная безработица. По другим подсчетам, число безработных превышало 10 млн. человек, что составляло 13,5% экономически активного населения (население, участвующее в общественном производстве).

Причины падения производства в последние годы были в большей степени связаны с разрывом традиционных производственных связей, взаимными неплатежами и частично с изменениями совокупного спроса. В дальнейшем в экономике будут происходить структурные изменения, вхождение предприятий во внешний рынок приведет к возникновению конкуренции. В результате сокращение занятости будет продолжаться. Следует отметить, что до сего времени массовое высвобождение не коснулось крупных монополизированных предприятий. От крупных предприятий зависят предприятия-смежники, высвобождение работников на первых влечет за собой спираль высвобождения и поставит в сложное положение население малых городов и поселков, привязанных к данному производству.

Для структуры занятости населения России характерны следующие процессы: активизация высвобождения работников и преобладание численности выбывших работников над численностью вновь принятых; продолжающееся перераспределение рабочей силы между секторами экономики и отраслями народного хозяйства; усиление темпов роста численности безработных граждан и сохранение в значительных размерах неполной занятости, являющейся потенциалом для увеличения безработицы; нарастание напряженности на официально контролируемом рынке труда; дальнейшая дифференциация уровня безработицы по регионам Российской Федерации, а также изменение структуры безработных граждан.

Доля занятых в государственном секторе экономики составила к концу 1994 года менее половины (47%) всей численности занятых в народном хозяйстве (в 1993 году — 56,7%).

Наибольшее сокращение численности занятых работников отмечалось в отраслях с низким уровнем оплаты труда, где наблюдается спад производства, и прежде всего в машиностроении, легкой, лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, геологии, разведке недр, геодезической и гидрометеорологической службах, науке и научном обслуживании.

Во Владивостоке, как и в целом по Приморью, с 1992 г. наблюдается сокращение численности населения. Весьма неблагоприятное, кризисное состояние охватывает все стороны демографических процессов: рождаемость, смертность, естественное движение населения. В городе сохраняется отрицательное сальдо миграции. Миграционный отток в январе – апреле 2001 г. составил 454 человека (в соответствующем периоде 2000 г. – 684 человека). Существенную роль играет фактор старения населения. Практически каждый пятый житель города – пенсионер.

Около 60 % занятых в экономике сосредоточены на крупных и средних предприятиях. В апреле этого года здесь работало 195,8 тыс. человек, что больше, чем в апреле прошлого года, на 8 %. В 2000 г. впервые за последние десять лет число принятых на работу превысило число уволенных.

Сегодня вакансии предлагают не только предприятия непроизводственной сферы, куда в последнее время наблюдался отток рабочей силы, но и промышленность: пищевая, легкая, машиностроительная и судоремонтная. В сельскохозяйственных районах ситуация по-прежнему неблагоприятная, но прогрессирующий рост безработицы здесь прекратился.

На начало 2001 г. в органах службы занятости Приморского края официально было зарегистрировано 22,3 тыс. безработных. Данные статистики говорят, что среди зарегистрированных преобладают женщины – 72%, каждый третий безработный в возрасте 16–29 лет. При этом во Владивостоке ситуация наиболее благоприятная – на одно рабочее место приходится один безработный.

За 2001 г. на 25% увеличилась численность официально зарегистрированных безработных. Рост числа обращений граждан в органы службы занятости обусловлен ограниченными возможностями самостоятельного поиска работы, своевременными выплатами пособий по безработице, а также связанными со статусом безработного социальными льготами.

В числе зарегистрированных в службе занятости в целях трудоустройства, довольно высока доля уволенных граждан в запас из Вооруженных сил. При этом предложение рабочей силы за счет бывших военных остается стабильным на протяжении последних лет. Так, после демобилизации на рынок труда города в этом году вышло 130 человек (в 2000 г. – 157 человек).

Необходимо отметить снижение показателя высвобожденных работников (в среднем – в два раза по различным категориям населения), что говорит о некоторой стабилизации экономической ситуации.

Одной из особенностей кадрового рынка Владивостока является большая активность в использовании труда иностранной рабочей силы. Это в основном граждане Китая (66%) и КНДР (12,5%). В большинстве случаев иностранные работники трудятся на предприятиях сельского хозяйства и строительных площадках.

Существует и обратная тенденция, когда россияне ищут и находят работу за рубежом. Подавляющее большинство – это работники транспорта (матросы, шкиперы, боцманы и пр.). Каждый пятый из выехавших граждан заключил контракт в качестве специалиста и руководителя, около 71% имеют высшее или среднее специальное образование. Кроме того, крупные компании, работающие за рубежом, приглашают к себе на ведущие позиции профессионалов в сфере IT, продаж, а также инженерный состав.

Оживление спроса на профессионалов характерно не только для Владивостока, но и для других городов и районов Дальнего Востока, Сибири и Центральной России. И эта ситуация имеет не всегда благоприятные для города последствия. Так, в 2000 г. и начале 2001 г. наблюдался большой отток квалифицированных специалистов, причем не только в столицу. Жители Владивостока перебирались на работу в Хабаровск, Иркутск, Сыктывкар, Оренбург, Санкт-Петербург и пр.

Кроме миграции отдельных специалистов в другие регионы России, во Владивостоке, начиная с 2000 г., отмечается такое явление, как “групповая миграция”. В данном случае имеется в виду, что целые офисы компаний снимаются с места и в полном составе переезжают в другой город, в основном в Москву.

Повышенная активность на рынке труда Владивостока и, как следствие, возросший дефицит квалифицированных специалистов – основная тенденция, прослеживаемая с 2000 г. и преобладающая на сегодняшний день.

Существуют наиболее социально уязвимые группы на рынке труда. К ним относятся:

- бывшие военнослужащие и трудоспособные члены их семей;
- женщины, особенно имеющие малолетних детей, многодетные;
- молодежь, подростки, впервые вступающие в трудовую деятельность;
- выпускники вузов и техникумов;
- инвалиды, при наличии определенных требований.

За период 1996 – 1998 гг. численность контингента слаботзащищенных слоев населения значительно возросла, расширился его состав за счет военнослужащих и их семей. В период 1992 – 1997 гг. из вооруженных сил было уволено свыше 1,2 млн чел., в 2001 – 2003 гг. планируется сокращение до 350 тыс. военнослужащих.

Среди безработных по-прежнему остается высокой доля женщин. В среднем по России она составляет 62,5%. Женщины в большинстве случаев пребывают в состоянии открытой безработицы, распространена неполная занятость, особенно в отраслях легкой промышленности. Необходимость особой охраны труда, действие разных социальных льгот, связанных с выполнением репродуктивных функций так же снижают их конкурентоспособность.

Ухудшается положение молодежи на рынке труда. В марте 2001 г. доля молодежи составляла 38,8 % от общей численности безработных и 35,2 % от официально зарегистрированных безработных. Уровень экономической активности молодежи систематически снижается. За последние 3 года 2,3 млн чел. в возрасте от 16 до 29 перешли либо в число не обучающихся иждивенцев либо заняты в неформальной экономике. Поскольку молодежный контингент крайне неоднороден по возрасту, образовательному и профессиональному уровню, каждый из них нуждается в своем подходе к решению проблем занятости.

Особое внимание следует уделять положению пенсионеров и лиц предпенсионного возраста. Они являются группой риска с высокой долей смертности.

Все эти группы требуют пристального внимания государства, в частности государственных служб занятости, отсутствие, которого приводит к скачкам безработицы и социально – экономической напряженности.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. В рамках каких научных дисциплин разрабатываются проблемы занятости и безработицы?
2. Охарактеризуйте современный российский рынок труда.
3. Приведите характеристику рынка труда в Приморском крае, в том числе в г. Владивостоке и населенном пункте, где Вы живете.

1.1.4. Управление созданием рабочих мест. Обеспечение занятости на предприятиях

Управление занятостью, или управление созданием рабочих мест есть, по своей сущности, управление социальное, которое в широком смысле слова есть управление всеми и любыми общественными процессами; в узком смысле — управление процессами и явлениями социальной сферы общественной жизни, средство реализации социальной политики.

Сущность социологического подхода к управлению состоит в выделении трех его компонентов. Первый — ядро механизмов управления: оказывает целенаправленное управляющее воздействие, включающее целеполагание и целеосуществление. Вторым компонентом является самоорганизация социальная, т. е. спонтанные процессы внутри коллективного регулирования (лидерство, «шкала престижа», неформальное группообразование, социальные нормы). Оба названных компонента образуют третий — порядок организационный, включающий в себя как продукты прошлого управленческого труда (решения, объективированные в стабильной должностной структуре, административном распорядке), так и систему стихийно сложившихся правил и норм отношений в коллективе. Оптимальное соотношение этих компонентов предполагает их интеграцию на основе использования возможностей и учета границ каждого из них, снятия возможных противоречий.

Чтобы эффективно управлять занятостью, надо четко представлять себе эту систему, ее цели, функции, построение, технологию принятия решений.

По своим задачам (целям) система управления занятостью есть совокупность организационных структур и механизмов (методов, средств) управления, обеспечивающая занятость населения. Исходя из этого, структура системы управления занятостью включает службы занятости (органы, подразделения и организации) всех уровней, регулирующие занятость населения и осуществляющие взаимодействие с работодателями, профсоюзными органами и другими субъектами занятости.

Функции системы управления занятостью населения адекватны общим функциям управления, частные же ее функции исходят из специфических особенностей объекта: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация, координация, контроль.

Технология управления занятостью населения практически исключает административное воздействие и опирается на предпосылки иного рода:

- правовое обеспечение (законодательные и другие нормативные акты, регламентирующие заключение трудовых договоров, продолжительность рабочего времени, пенсионный возраст, отчисления и государственный фонд занятости);
- организационное обеспечение (информационные системы, системы профориентации, подготовки и переподготовки кадров);
- социальные гарантии (пособия по безработице, квоты на трудоустройство граждан, нуждающихся в социальной поддержке);
- экономические меры (бюджетная политика, налоговая система, ставки за кредит, финансирование народнохозяйственных приоритетов, государственный заказ).

Управление занятостью есть форма реализации политики занятости, совокупность сознательных целенаправленных действий, с помощью которых она осуществляется.

Важное место занимает развитие трудовых ресурсов, требующее учета разнообразных факторов, предполагает целенаправленное управление этим процессом.

Управление трудовыми ресурсами рассматривается как система, состоящая из трех подсистем:

1. подсистема формирования рабочей силы это управление процессами производства населения, подготовки рабочей силы, возмещения рабочей силы;

2. подсистема управления процессами распределения трудовых ресурсов: управление созданием рабочих мест, первичным распределением и перераспределением рабочей силы;
3. подсистема управления процессом использования рабочей силы: управление техническим прогрессом, научной организацией труда, экономикой труда.

Программа управления системой создания рабочих мест, как правило, увязывается с развитием производства, условиями воспроизводства рабочей силы, с эффективностью использования факторов производства, структурными изменениями и пр.

Понятие «рабочее место» может определяться как физическая или экономическая категория. Как физическая категория, рабочее место требует от работника определенного уровня квалификации и может использовать труд одного (индивидуальное место) или нескольких работников (коллективное). Как экономическое рабочее место должно обладать также оборотными средствами, которые обеспечивают его предметами труда, энергией, информацией, заработной платой и т. п. Кроме того, воспроизводство физического рабочего места возможно только при наличии платежеспособного спроса на продукцию или услуги, производимые при помощи данного рабочего места.

Экономическое рабочее место — это занятость работника на физическом рабочем месте (коллективном или индивидуальном), которая обеспечивает ему уровень дохода (заработной платы) не ниже соответствующего (данному региону) прожиточного минимума при соблюдении установленных законодательством норм продолжительности рабочего дня (рабочей недели).

Задачами управления созданием и сохранением рабочих мест являются:

- создание информационной базы для формирования эффективной системы создания и сохранения рабочих мест;
- определение сложившейся структуры занятости (региональной, отраслевой, профессионально-квалификационной, половозрастной и др.);
- определение общей потребности населения (региональной, отраслевой) в рабочих местах;
- определение основных направлений содействия занятости населения, исходя из общеэкономических тенденций развития и необходимости изменения структуры занятости;
- определение приоритетных направлений развития отраслей экономики и социально-экономического потенциала регионов;
- решение вопросов стабилизации рынка труда в регионах со сложным социально-экономическим положением.

Разрабатывается результирующий документ — программа действий (Генеральная схема создания рабочих мест, принимаемая правительством). Она должна создаваться с определенной периодичностью, отражать текущую ситуацию (оперативность) и содержать прогнозные оценки (перспективность).

Помимо задач обеспечения перестройки структуры экономики, необходимо также сохранять рабочие места на стратегически важных объектах и ряде градообразующих производств. Актуально создание рабочих мест в третичном секторе (транспорт, связь, отрасли туризма, информационных технологий, услуг населению) и в социально значимых направлениях производства и сферы услуг (производство продуктов питания, переработка сельскохозяйственного сырья), пищевой промышленности и строительстве. Предполагается защита отраслей, обеспечивающих экономико-социальные интересы государства, уникальных наукоемких технологий, высокого уровня кадрового потенциала. Важным принципом сохранения и создания рабочих мест является превентивность мероприятий и минимизация затрат.

Типовая программа занятости населения должна состоять из следующих разделов:

- аналитического, в котором раскрываются ситуация на рынке труда, факторы, влияющие на показатели занятости, миграционные и демографические

процессы, а также прогнозная оценка рынка труда, специфика социально-экономической ситуации. Здесь же рассматриваются вопросы оплаты труда, подготовки и переподготовки кадров, процессы высвобождения работников, создания новых рабочих мест и ликвидации действующих. Сбор необходимой информации производится по утвержденным формам статистической отчетности, а расчеты — по утвержденным правительством методикам;

- целевого, в котором на основании предыдущего раздела определяются концепция занятости и перечень поставленных целей, их приоритетность, качественные и количественные параметры конечного ожидаемого результата, а также эффективность деятельности службы занятости;
- ресурсного, в котором рассматриваются совокупность кадровых, материально-технических и финансовых ресурсов, необходимых для реализации той или иной программы занятости, источники их получения, необходимые объемы и сроки получения. Здесь же целесообразно рассмотреть нормативное и организационно-правовое обеспечение — перечень законодательных и нормативных актов, утвержденных процедур и технологий и т. п.
- организационного, в котором раскрывается общая схема разработки и реализации программы, в том числе с привлечением всех заинтересованных организаций, распределяются обязанности между ними, устанавливаются объемы их полномочий и сроки реализации, порядок контроля выполнения программы и ее мероприятий.

Основные задачи мониторинга в социально-трудовой сфере. Актуальность проблем социолого-экономического анализа становления и развития рынка труда, его социальные, правовые, управленческие, экономические, психологические и другие вопросы все больше привлекают самое пристальное внимание специалистов различных отраслей. Возникает и необходимость провести социологическое изучение проблемы взаимодействия участников рынка труда с управленческих позиций в конкретном регионе. Так как именно там значительно возрастает моральная и материальная цена вырабатываемых управленческих решений в виде нормативных документов, различного рода практических рекомендаций и т. д. При этом на первый план выдвигаются задачи не столько регистрации, сколько прогнозирования. Прогноз и мониторинговые исследования достаточно близки. Мониторинг обладает и регистрирующей, измерительной функцией.

Мониторинг как научный термин образуется от латинского «монитор» — предостерегающий. Мониторинг — наблюдение, оценка и прогноз состояния того или иного объекта, и должен содержать ответы на следующие вопросы: 1) что происходит? 2) почему это происходит? 3) каковы последствия происходящего? 4) что делать? Таким образом, основное усилие направляется на постоянное исследование прошлого и настоящего по отношению к будущим задачам и путям их решения.

Разработчики всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы подчеркивают тот факт, что проводимый мониторинг как метод анализа быстро меняющейся экономической ситуации в России в период перехода к рыночной экономике доказал свою эффективность за очень короткий срок. Теперь мониторинг рассматривается как элемент государственной системы управления экономикой страны, поскольку на его основе возможно дать выводы и предложения о тенденциях и проблемах, которые не вытекают из материалов государственной статистики.

Мониторинг доказывал, что предприятия вовсе не стремятся к росту эффективности производства, что система внутрипроизводственного планирования и управления была практически разрушена, а новая не создана, что проблемы снижения затрат, роста производительности труда как бы отошли на задний план. Тем самым было показано, что механизм рыночных отношений сам по себе в автоматическом режиме не приведет к решению многих сложных социально-экономических проблем. При этом наряду с проблемами государственного регулирования хода реформ отмечается важность

социального партнерства как формы защиты социальных интересов трудящихся, преодоления кризисных ситуаций в регионах, достижения компромисса между экономической эффективностью и социальными результатами.

Региональный подход был определен как главное направление развития мониторинга социально-трудовой сферы, так как дифференциация по отдельным параметрам этой сферы в различных регионах страны все более и более увеличивается и является поводом для возникновения социальных конфликтов.

Социально-экономический мониторинг может рассматриваться как систематическая регистрация и анализ эмпирических данных, характеризующих различные стороны процессов функционирования, взаимодействия и развития тех или иных социально-экономических объектов. Однако здесь встает одна очень важная теоретическая проблема, без решения которой мониторинг может утратить свою суть. Эта проблема — разработка индикаторов, показывающих изменения в объекте наблюдения, поскольку мониторинг осуществляет многофакторный и разно уровневый анализ, представляя различные проекты решений.

Аналізу сначала подвергается первичная ситуация, выявляются факторы, детерминирующие положение дел (по типу причинно-следственных связей). При этом идет расширение сферы детерминации от центра к периферии, то есть от непосредственного объекта наблюдения к его «среде обитания». Причем последнее не обладает характером отдаленной перспективы, а как раз соответствует уровню принятия управленческих решений (непосредственному наблюдению за объектом соответствует уровень претворения в жизнь и контроля исполнения уже принятых решений), что собственно и является целью проведения мониторинга как одного из прогнозных методов исследования.

Количественные показатели мониторинга должны дополняться качественными, актуальность полученной с их помощью информации обеспечивается систематичностью и непрерывностью наблюдения.

Показатели мониторинга — это всегда соотнесенные показатели, то есть показатели, содержащие оценку происходящих изменений (то есть в прогнозной модели мы заранее определяем факторы, улучшающие или ухудшающие наличную ситуацию). Значит и показатели должны это фиксировать, осуществляя «настройку» поведения различных социально-демографических групп на рынке труда (включая формирование необходимой трудовой мотивации) в целях достижения рациональной занятости.

Оценочный компонент показателей мониторинга выражается через изменения во времени и пространстве: через ускорение или замедление того или иного процесса; активизацию его или затухание; пространственную локализацию или расширение масштабов; образование застойных явлений, или, напротив, зарождение качественно новых, что особенно актуально для проведения регионального мониторинга. При этом у нас должны быть некие нормативы для сравнения, что же для данного региона является положительным, что — отрицательным. Нормативная модель мониторинга коррелируется с формированием социальных стандартов и является наиболее перспективной по своим мобилизационным, а главное, инновационным ресурсам выхода из кризиса, стабилизации и движения вперед. Нормативная модель актуальна еще и потому, что она включает в себе возможности, так сказать, «обратного» процесса преобразования данных, а именно интерпретацию показателей, переход от системы данных к объясняющей теории процессов и явлений, к оценке эффективности деятельности общественных структур и определению перспектив развития.

Показатели мониторинга должны отражать сам процесс, поведение его субъектов, их взаимосвязи, совокупность «внешних» факторов, влияющих на ход и результаты процесса (причем, за некоторый предыдущий период), что в конечном итоге позволяет каждому из участников принимать решение для оптимизации совместной деятельности.

Мониторинговая система должна выполнять информационные, научно-аналитические и методические функции, а сама система мониторинга будет складываться из социально-экономического, социологического и информационного мониторинга.

Поскольку федеральная государственная служба занятости и ее структуры (центры занятости, центры профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, учебные центры) являются инновационными управленческими организациями, то основной смысл их деятельности состоит в изменении деятельности партнеров по взаимодействию в целях развития, как самого взаимодействия, так и его определенной направленности, характера, возможных результатов. Здесь большую роль играет социологическая информация, ее качественные показатели, основанные на применении качественных, ориентированных на личность, ее сознание и поведение, методов сбора информации, которая является в то же время и инструментом воздействия на поведение, и прежде всего экономическое, людей.

Понятно, что без взаимодействия администрации, службы занятости, работодателей и работников невозможно не только определить реальные перспективы производства и занятости, но и получить необходимую информацию для принятия тех или иных управленческих решений. Следовательно, создание системы социального партнерства, работа четырехсторонних комиссий должны стать основной задачей, при решении которой велика роль службы занятости.

Особое место, в связи с этим, занимает оценка эффективности осуществления общероссийских программ содействия занятости и разработка своих региональных. При этом целью их будет не просто трудоустройство или снижение числа претендентов на одну вакансию, а соответствие профессионально-квалификационной структуры экономически активного населения количественным показателям возможностей рынка ресурсов и услуг (т. е. не только имеющихся рабочих мест, но и предполагаемых к сокращению, и создание новых рабочих мест).

Здесь речь идет о мониторинге образовательных услуг (включая профориентационные), эффективность которых повышается при проведении мероприятий по психологической поддержке в случае потери работы, при формировании кадрового потенциала (обучение, переподготовка, повышение квалификации под конкретные рабочие места) и формировании рынка профессий, обеспечивающих эффективную занятость в регионе.

Организация всей информации в мониторинговой системе должна подчиняться принципу типологизации на уровне «проблема — пути и методы ее решения».

Необходимо сказать о ресурсном обеспечении мониторинга. Это касается как финансовых, так и организационных, а также людских составляющих, поскольку мониторинг не разовое, а системное действие. Он может разворачиваться поэтапно, но необходимо представлять себе всю совокупность мер и мероприятий, необходимых для его проведения.

Эффективность мониторинга социально-трудовой сферы как инструмента социальной политики состоит и в создании механизмов регулирования кризисных ситуаций на рынке труда.

Безработица же является макроэкономическим показателем экономического развития общества или региона и отражает степень кризисное и социальной конфликтности (как один из факторов), а также уровень потерь в развитии человеческих ресурсов как в прогнозном плане, так и по отношению к произведенным затратам на подготовку работника. Задача и состоит в выделении кризисных характеристик рынка труда, что особенно актуально именно для разработки региональной политики содействия занятости, и разработке нормативной модели мониторинга, центральным показателем которого является рабочее место.

Специфика возникновения кризисных ситуаций на рынке труда характеризуется следующим. Необходимо признать на довольно длительную перспективу ведущим

мобилизационный тип развития, что определяется дефицитом необходимых для развития ресурсов.

Таким образом, мониторинг возникновения кризисных ситуаций на рынке труда должен обеспечить решение следующих задач:

- определение и прогнозирование объема и структуры предложения рабочей силы;
- определение и прогнозирование объема и структуры спроса на рабочую силу (прежде всего варианты социально-экономического развития региона, количество и структура рабочих мест);
- определение возможностей сбалансирования спроса и предложения рабочей силы (в том числе прогнозы занятости и безработицы, проведение мероприятий активной политики занятости);
- анализ эффективности функционирования регионального рынка труда (в том числе эффективность работы службы занятости, развитие системы социального партнерства, использование финансовых ресурсов для формирования эффективной занятости и т. п.).

Анализ состояния экономически активного населения преследует такие цели: получить базовую информацию о размере и структуре рабочей силы региона и обеспечить основу для измерения предложения рабочей силы, ее количества и качества; об уровне безработицы и занятости, в том числе по различным социально-демографическим группам. Совместное измерение занятости и дохода обеспечивает основу для анализа степени занятости различных категорий трудящихся, доходности отдельных видов экономической деятельности и экономических трудностей, испытываемых различными категориями занятых. Данные о занятости и доходах в разрезе профессий, отраслей экономики и других социально-демографических характеристик необходимы, в частности, для развития системы социального партнерства.

Однако эти данные нуждаются в уточнении по социально-демографическим параметрам: возраст, образование, профессиональная квалификация, требования к рабочему месту со стороны владельца рабочей силы, куда входят форма занятости, временные характеристики занятости (продолжительность рабочего дня и недели, сезонность, гибкий график, неполная занятость), условия и уровень оплаты труда, социальные гарантии, возможности профессионального продвижения (профессиональной карьеры), требования к социально-бытовым условиям.

Такие же данные собираются и у мигрантов, в том числе и иностранцев. В последнем случае требуется ужесточение контроля нелегальной миграцией, снижающей требования к рабочему месту среди относительно постоянного населения региона и внутренних мигрантов, что ведет к увеличению текучести кадров, и в целом, к большим производственным потерям и потерям рабочего времени, что создает излишнее давление на рынок труда. В структуре мигрантов следует выделять группы подростков, молодежи 16-25 лет и 26-30, а также лиц предпенсионного и пенсионного возраста. По необходимости можно отслеживать профессиональные специальные категории, с присутствием (отсутствием) которых ухудшается (улучшается) ситуация на рынке труда. Анализ миграционных потоков должен давать ответы на вопросы о том, что обусловило миграцию, кто уезжает (остается) и почему.

Необходимо представлять себе и социально-демографическую структуру, а также трудовую мотивацию потенциальных запасов рабочей силы, особенно молодежи, лиц предпенсионного и пенсионного возраста.

В связи с этим необходимо отслеживать баланс движения кадров (выбытия и принятия) по отраслям, возрастным и профессиональным группам, с учетом, по возможности, доли внешних и внутренних мигрантов.

Для снижения давления на рынок труда со стороны потенциальной рабочей силы необходимо исследовать рост цен и доходов семей, размер потребительской корзины и прожиточного минимума, дабы определять компенсационные выплаты.

Целевая направленность региональных программ профессиональной занятости отражает стратегическую линию, принятую в Российской Федерации и в регионах в отношении обеспечения населения рабочими местами, эффективного использования имеющегося трудового потенциала, внедрения рыночных отношений в деятельность предприятий.

Логическая схема анализа и формирования проблемы занятости, подлежащей решению в рамках программы, выглядит следующим образом: «неизбежное — желаемое — возможное».

Неизбежное — на этой стадии прогнозируется оценка состояния ситуации с использованием занятости на намеченную перспективу на основе изучения ретроспективной информации и экстраполяции сложившихся и появившихся новых тенденций ее развития в будущем.

Желаемое — нормативно-целевая оценка ситуации состояния трудовых ресурсов.

Возможное — анализ и выбор возможных путей достижения поставленных целей с учетом ресурсных ограничений (сбалансированность потребности и наличия рабочей силы в регионе).

Разработка программы управления занятостью, системой создания рабочих мест требует анализа проблем и прогноза демографического и миграционного поведения людей, а также составления баланса трудовых ресурсов. Сложность и непредсказуемость современной социально-экономической ситуации заставляет отказаться от любых моновариантных сценариев и разрабатывать гибкие многовариантные прогнозы, позволяющие оперативно реагировать на возможные изменения в стране.

Ситуация с занятостью усугубилась демографическим кризисом. Поворотным этапом неблагополучия в демографической ситуации считается 1992 г., когда всю Россию охватила волна депопуляции, что означает начало периода абсолютного вымирания россиян и нового демографического провала, который будет отрицательно сказываться на воспроизводстве населения ряда последующих поколений. Эту картину усугубляют межнациональные конфликты, войны, преступность и незащищенность людей от них.

Управление системой создания рабочих мест неразрывно связано с формированием и регулированием рынка труда, проведением активной политики занятости. Этим объясняется единство комплексной программы региона, включающей, как отмечалось, два больших блока.

Понятия «политика занятости» и «политика на рынке труда» не идентичны. Политика занятости охватывает комплекс мероприятий, направленных на поддержание населения, не имеющего работы и желающего ее получить. Политика занятости охватывает различные меры, технологии, которые подразделяются на активные и пассивные.

Политика на рынке труда — более широкое и абстрактное понятие. Во-первых, рынок труда непосредственно связан с другими рынками — капитала, ресурсов, кредитов, товаров, ценных бумаг и пр. Поэтому политика рынка труда касается, прежде всего, цен на товары, услуги; во-вторых, рынок труда охватывает и незанятое население, которое трудоустраивается самостоятельно, без помощи служб занятости; в-третьих, под рынком труда зачастую понимаются биржи труда, выступающие посредником между продавцом и покупателем рабочей силы. В широком смысле — рынок труда охватывает всех покупателей (работодателей) и продавцов рабочей силы с механизмом конкуренции между ними.

Служба занятости России свои конкретные действия в области политики занятости приводит в соответствие с положением, сложившимся в этой сфере. Учитывая, что

безработица сокращает нормальные (равные) возможности взаимодействия людей по поводу рабочих мест, реанимация этого взаимодействия происходит за счет:

- поддержания рынка труда, содействия в трудоустройстве; сохранения и создания новых рабочих мест; содействия территориальной мобильности и пр.;
- профессионального консультирования и обучения;
- поддержания доходов (пособия по безработице, компенсация при частичной безработице, материальная помощь безработным, досрочный выход на пенсию).

Обеспечение занятости на предприятиях.

Наиболее рельефно значимость внутренних рынков труда и социальные гарантии занятости в условиях рыночной экономики проявились в концепции «пожизненного найма», разработанной и долгое время с успехом применявшейся на предприятиях Японии.

Опыт японского предпринимательства убедительно доказывал, что внутрифирменное движение спроса и предложения труда должно быть максимально использовано из-за несомненных преимуществ перед внешним спросом и предложением. Эти преимущества состоят в том, что больше возможностей рассчитывать на надежность персонала; громадная выгода за счет создания мобильного и профессионального персонала; при перемещении на новые рабочие места (даже если это горизонтальная мобильность) снимается неудовлетворенность работников прежними рабочими местами и отпадает возможность увольнения, то есть сокращается до минимума текучесть персонала, а следовательно, издержки работодателя, связанные с увольнением работников и наймом новых из внешних рынков труда; при внутренних перемещениях разрываются конфликтные узлы.

Однако все перечисленные достоинства превращаются в недостатки с позиций гарантий занятости и развития человеческих ресурсов, как с позиций работников данного предприятия, так и со стороны предлагающих свою рабочую силу на внешних рынках труда, особенно для впервые ищущих работу и хотя бы раз ее потерявших (безработных). Здесь большое значение приобретают социально-психологические факторы, внутри коллективные отношения, характер межличностных отношений приобретает форму конфликтной конкуренции за рабочее место как средство жизнедеятельности, растет интенсивность труда, в том числе вынужденная и не компенсируемая со стороны работодателя. Как известно, ограничение свободы другого есть ограничения свободы и для себя самого.

Спрос на внутреннем рынке труда будет возрастать по мере увольнения работников и роста количества рабочих мест, образуя абсолютный недостаток труда. При этом спрос должен быть определен количественно и структурно. Количественно абсолютный спрос на труд можно выразить в человеко-сменах либо в часах рабочего времени, помножив число вакантных рабочих мест на количество смено-вакансии и на количество часов человеко-смены. Структурный определяется двумя факторами: различия причин появления вакансий — 1) из-за увольнений с действующих и 2) в связи с созданием новых рабочих мест, — и профессионально-квалификационных различий. Вакансии первой причины формируют текущий спрос, вакансии второй причины рожают новый, дополнительный спрос. В этих случаях придется обращаться к внешнему, циркулирующему и потенциальному рынку труда.

Однако если в течение достаточно продолжительного времени нет внешнего резерва труда на потенциальном и циркулирующем рынках труда, то на внутрифирменном рынке труда временный дефицит труда ослабляет производственную дисциплину, ухудшает качество работы и т. д.

Обострение дефицита труда на предприятиях сопровождается появлением внутрифирменного резерва труда, так называемой «внутризаводской безработицы»,

которую в странах рыночной экономики называют «безработицей на работе», обусловленной отсутствием в данный момент работников предприятия по разным причинам. Тогда, оказывается, целесообразно иметь «запас» рабочей силы. Такого движения рабочей силы на внутреннем рынке труда.

При обновлении технологии проводится стратегия сокращения численности рабочих мест, соответственно — численности работников. Если бизнес связан с сильными конъюнктурными колебаниями (или часть фирмы, или в связи с деловым циклом), то применяется стратегия найма по контрактам. На автоматизированных производствах фирмы проводят стратегию обогащения функций работников, наделяют их полномочиями в принятии хозяйственных решений. При стандартизации массового производства, напротив, проводится линия на упрощение трудовых функций. Начинает действовать экономичный внутрифирменный механизм дифференциации наемных работников по критерию их закрепляемости, участия в прибылях и т. п.

Исследователи отмечают следующие различия в моделях управления рабочей силой, опирающихся на принципы рынка труда или же отношения к работникам как к «человеческому капиталу».

Для владения ситуацией на производстве и рынке труда кадровые службы должны заниматься постоянным планированием трудовых ресурсов. За рубежом это один из наилучших способов правильного распределения трудовых ресурсов. Он помогает предприятию предвидеть и избегать критических и нестандартных ситуаций (например, резких сокращений или повышения текучести кадров), сформулировать программу подготовки и переподготовки всего состава действующего персонала, разработать методику профессионального продвижения работников, свести к минимуму расходы на зарплату, оставив ее при этом на конкурентоспособном уровне. Кроме того, такой подход дает представителям трудящихся возможность вносить в коллективные договоры гарантии при проведении технических, технологических и иных производственных и организационных преобразований.

К основным правам персонала относят следующие.

Занятость и оплата труда. Должно обеспечиваться право свободного избрания профессиональной деятельности. Должны быть даны гарантии такой оплаты труда, которая позволяла бы жить на адекватном жизненном уровне. Те же рабочие и служащие, которые работают на основе трудового соглашения, отличающегося от договора по постоянной работе на полный рабочий день, получали бы соответствующую оплату. Только в соответствии с законодательством оплата труда может удерживаться, отчуждаться или на нее накладывается арест, при этом должны оставаться средства, необходимые для покрытия жизненных издержек для себя и своей семьи. Столь участвовавшие в России невыплаты заработной платы потребовали введения санкций, которые, к сожалению, не всегда действенны, и требуется вмешательство государства.

Должна обеспечиваться свобода союзов и переговоров по тарифным условиям оплаты. Исходными положениями являются положения, провозглашенные в документах Международной организации труда и закрепленные в Законе Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях». С целью облегчения разрешения трудовых конфликтов должны быть продуманы введение и осуществление посреднического, примирительного и третейского производств.

К гарантиям занятости относится, и право каждого бесплатно пользоваться услугами органов по вопросам занятости.

Все рабочие и служащие имеют право свободного передвижения.

Должен соблюдаться принцип улучшения условий жизни и труда. Этот процесс осуществляется путем унификации всех видов трудовых соглашений, отличающихся от постоянной работы (например, временное трудовое соглашение, работа с неполным рабочим днем, временная работа на основе договора по уступке рабочей силы одним

работодателем другому, сезонная работа). Условия труда каждого занятого должны быть урегулированы либо законом, либо тарифным соглашением, либо трудовым договором.

Все рабочие и служащие должны иметь доступ к профессиональному обучению и должны обладать этой возможностью в течение всей трудовой жизни. Все рабочие и служащие имеют право на еженедельное время отдыха и на оплачиваемый ежегодный отпуск.

Равенство возможностей между мужчинами и женщинами должно быть обеспечено и, непрерывно развиваться. Необходимо принимать меры в первую очередь по таким вопросам, как получение работы, оплата труда, социальная защита, общее и профессиональное обучение, а также возможности служебного продвижения.

В области социальной защиты все работающие имеют право на адекватную социальную защиту и платежи, независимо от должности и размеров организации. Все лица, исключенные с рынка труда либо потому, что не нашли доступа к нему, либо потому, что не смогли реинтегрироваться в него, и, не обладающие средствами к жизни, должны получить достаточные пособия, в размере, соответствующем их индивидуальному положению.

В области охраны труда необходимо соблюдение соответствующих норм по охране здоровья и безопасности, особое внимание должно уделяться охране труда детей и молодежи.

Определенным категориям трудовых ресурсов необходимы дополнительные гарантии. Это молодежь, люди пенсионного возраста, люди с ограниченными возможностями со стороны здоровья.

Информированность персонала является необходимым механизмом обеспечения гарантий в социально-трудовой сфере. В организациях надо развивать процессы ознакомления персонала: а) с введением технологических изменений, если они существенным образом изменяют условия и организацию труда рабочих и служащих; б) с изменением структуры или при слиянии организаций, если это отразится на занятости рабочих и служащих; в) о массовых увольнениях.

Реализация вышеперечисленных прав персонала обеспечивается системой трудовых соглашений. На уровне организации большему числу конкретных основных прав персонала следует придать форму организационных решений.

В связи с тенденцией разделения трудовых коллективов (или трудовых ресурсов предприятия) на «ядро» и «периферию», работодатели стали часто использовать временную рабочую силу по контрактам (особенно с эмигрантами), заключаемым с посредническими фирмами, поскольку рационализируют количество рабочей силы, не связывая себя гарантиями занятости; временные работники используются на не престижных рабочих местах; временные работники замещают постоянных, отсутствующих по болезни, в отпусках, находящихся на обучении. Хотя временный найм все чаще практикуется и для лиц высокой квалификации.

Коллективный договор изначально не только отражал борьбу между трудом и капиталом, но и являлся некоторым компромиссом, достигнутым в ходе этой борьбы, что касается и нынешних модификаций коллективно-договорной системы.

Структура типового коллективного договора выглядит следующим образом:

- форма, система и размер заработной платы труда;
- денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом инфляции, выполнения работниками производственных и иных показателей, предусмотренных коллективным договором;
- занятость, условия высвобождения;
- переобучение и профессиональная карьера;
- продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

- улучшение условий и охраны труда работников. В том числе женщин и молодежи (подростков);
- добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;
- соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении;
- о соблюдении интересов работников при приватизации государственных и муниципальных предприятий;
- о льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи (в том числе подростков);
- о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей;
- контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов;
- о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, укреплении трудовой дисциплины.

Особенно надо отметить, что в Законе Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрена статья об ответственности работодателей или лиц, их представляющих, за не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, соглашений. Правда, санкции, предусмотренные этой статьей, не соответствуют «качеству» нарушения, за которое возлагаются.

Следует более эффективно использовать право профсоюзов на информацию, а также их трудовых инспекций, доверенных лиц по охране труда и представителей профсоюзов в работе комиссий по приватизации.

Большое значение, особенно для территорий с моноотраслевой структурой, имеет положение о том, что в отсутствие общественного объединения работодателей соглашение может заключаться с отраслевыми объединениями, ассоциациями предприятий и т. п. независимо от формы собственности, но с возлагаемой ответственностью за создание необходимых социально-экономических и организационных условий, необходимых для эффективного развития отраслей.

В настоящее время все чаще заключение коллективных договоров «опускается» на уровень отдельной организации, профсоюзы все чаще отказываются от увязки заработной платы с динамикой потребительских цен, состоянием общеэкономической ситуации, но принимают во внимание прибыльность данной организации. Профсоюзы, ранее настороженно и даже негативно относившиеся к новым формам организации труда, теперь поддерживают их и сами активно подключаются к процессу принятия экономических решений и даже имеют своих представителей в советах директоров фирмы, на равных участвуют в профессиональной переподготовке кадров.

Таким образом, новые тенденции к дерегулированию рынка труда свидетельствуют не только о перестройке хозяйственного механизма, но и об определенных модификациях в отношениях между наемными работниками и работодателями. В этих условиях роль государства в регулировании социально-трудовой сферы и проблем занятости в частности особенно возрастает.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Как понимается «управление занятостью»?
2. В чем заключается сущность социологического подхода к управлению?

3. Назовите цель и задачи управления занятостью.
4. Раскройте технологию управления занятостью населения.
5. Из каких подсистем состоит управление трудовыми ресурсами?
6. Определите понятие «рабочее место».
7. Перечислите задачи управления созданием и сохранением рабочих мест.
8. Приведите структуру типовой программы занятости.
9. Назовите основные задачи мониторинга в социально-трудовой сфере.
10. Объясните схему анализа и формирования проблемы занятости «неизбежное — желаемое — возможное».
11. Охарактеризуйте обеспечение занятости на предприятиях Японии.
12. Назовите основные права персонала.
13. Что обеспечивает реализацию основных прав персонала?
14. Что включает в себя типовой договор?

Глава 1.2. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

1.2.1. Рынок труда и проблема занятости рабочей силы в РФ

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. Существует множество определений рынка труда. По мнению доктора экономических наук А. Котляра, «рынок труда представляет собой совокупный спрос и предложение рабочей силы, которая за счет взаимодействия этих двух составляющих обеспечивает размещение экономически активного населения по сферам хозяйственной деятельности в отраслевом, территориальном, демографическом и профессионально-квалификационных разрезах. На рынках труда складываются отношения между работодателями и наемными работниками, способствующие соединению рабочей силы со средствами производства. Тем самым удовлетворяется потребность первых в труде, а вторых — в заработной плате».

Функционирование рынка труда определяется:

во-первых, совокупностью экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда;

во-вторых, местом пересечения различных экономических и социальных интересов и функций;

в-третьих, взаимоотношением сотрудников, т.е. потенциальных или фактических работников предприятия.

Прежде чем рассматривать сущность и структуру рынка, необходимо выяснить, что продается и покупается на рынке труда: «рабочая сила» или «труд». Сторонники марксистской теории рыночных отношений утверждают, что на рынке труда продается рабочая сила, т.е. способность к труду, которую и эксплуатирует работодатель. Современная экономическая теория доказывает, что на рынке труда продается и покупается именно труд, что заработная плата есть плата за труд (и называется это оплатой труда). Сторонники третьей точки зрения считают рынок труда ресурсным рынком.

В качестве основных субъектов купли-продажи выступают работодатель — покупатель труда, а также юридически свободный и юридически защищенный собственник — продавец ресурса труда. Последний (продавец ресурса труда) является носителем и собственником своей рабочей силы, т.е. всей совокупности своих способностей к определенным видам трудовой деятельности. Это особый ресурс, специфика которого заключается в физической неотделимости его от собственности, что отражается на характере объекта купли-продажи на рынке труда. Здесь объектом

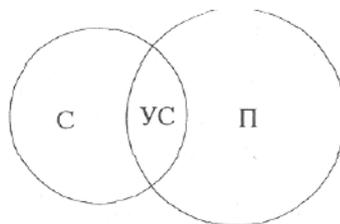
рыночной сделки является право использования единицы ресурса труда определенного качества при определенных условиях в определенный отрезок времени.

Цена труда на рынке труда выступает в форме ставки — заработной платы (часовой ставки), указываемой в договоре (контракте), заключаемом между работодателем и нанимающимся на работу. Рыночная цена единицы ресурса труда данного качества сложится в зависимости от соотношения спроса и предложения на рынке труда. В результате фактическая цена труда отразит равновесную ставку заработной платы.

Рынок труда имеет ряд важных особенностей.

1. Неотделимость прав собственности на товар (труд) от его владельца. Труд представляет собой процесс расходования рабочей силы от своего носителя, в процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.
2. Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, совершаемая на рынке труда, предполагает начало длительных отношений между продавцом и покупателем.
3. Наличие и действие не денежных аспектов сделки. Это, прежде всего, условия труда, микроклимат в коллективе, перспективы продвижения по службе и профессионального роста.
4. Наличие большого числа институциональных структур особого рода. К их числу относятся: система трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости и т.д.
5. Высокая степень индивидуализации сделок. Сделки отличаются огромным разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования.

Главными составными частями рынка труда являются совокупное предложение (П), охватывающее всю наемную рабочую силу, и совокупный спрос (С) как общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Они составляют совокупный рынок труда.



Совокупный рынок труда:

- С — совокупный спрос на труд;
- П — совокупное предложение труда;
- УС — удовлетворенный спрос на труд

Таким образом, та часть, которая образуется путем пересечения совокупного спроса и совокупного предложения, носит название удовлетворенный спрос на труд (УС). Не пересекающиеся части соответствуют текущему рынку:

$$ТР = СР - УС,$$

где СР — совокупный рынок труда; ТР — текущий рынок труда.

Текущий рынок труда образуется за счет естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (ввод новых и выбытие старых). Он состоит из:

1. открытого рынка труда — т. е. экономически активного населения, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики;
2. скрытого рынка труда — лиц, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены.

Исходя из определения и характеристики рынка труда, можно установить основные его элементы: субъекты рынка труда; правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда; конъюнктуру рынка; службы занятости населения; инфраструктуру рынка труда; систему социальной защиты и др.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатели – наниматели, которые могут быть представлены разными «фигурами» в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности. Работодателями могут быть: государственные предприятия, акционерные общества, общественные организации, колхозы, частные предприятия, хозяйственные ассоциации, кооперативы, совместные предприятия, индивидуальные наниматели и т.п.

Наемные работники — это свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства. Для работодателей они представляют различную ценность в зависимости от пола, возраста, квалификации, социального статуса и ряда социально приобретенных качеств (ответственности, исполнительности, дисциплинированности, предприимчивости и др.).

Сегментация рынка труда позволяет проанализировать причины и факторы, влияющие на мобильность рабочей силы на рынке труда, определить его перспективы. Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Их набор может включать следующие разновидности:

- демографические характеристики, которые включают пол, возраст, состав семьи;
- географическое положение (определенный регион, город, район и т.д.);
- социально-экономические характеристики рабочей силы на рынке труда (образование, профессиональные знания, уровень квалификации, стаж работы и т.д.);
- экономические показатели, характеризующие работодателей с точки зрения их финансового состояния, формы собственности, а также показатели, характеризующие наемных работников по их обеспеченности;
- психофизиологические качества работника (личные качества физическая сила, темперамент, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.);
- поведенческие характеристики с точки зрения мотивации занятости и др.

Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда. При его проведении особо выделяют сегменты, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе.

Сегментация рынка труда — это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок труда — это рынок, для которого характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, возможность профессионального продвижения, прогрессивная техника, система управления и т.п.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием профессионального продвижения, роста квалификации, наличием несовременных техники и технологий и отсутствием профсоюзов.

Причины разделения рынка труда на сегменты:

- различие в уровне экономической эффективности производства;
- различие в уровне социальной эффективности труда;
- различие в уровне социальной эффективности производства.

Сегментация рынка труда предусматривает внутренний рынок труда, который можно охарактеризовать как систему социально-трудовых отношений, ограниченных

рамками одного предприятия, внутри которого назначение цены рабочей силы и ее размещение определяются административными правилами и процедурами. Внутренний рынок труда обуславливается наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. При рассмотрении процессов формирования труда любого уровня важно иметь в виду, что положение работника на нем обусловлено тремя состояниями: степенью подготовленности к работе (обучение и переобучение, инструктаж); поиском работы, предложением на рынке товара рабочей силы; занятостью в трудовом процессе на конкретном рабочем месте. Внешний рынок труда — это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, он обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие и порождает безработицу.

Изменение экономической и социально-политической ситуации в стране в последние годы привело к возникновению ряда новых явлений в сфере занятости населения — сегментации рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитие неформального сектора, малого предпринимательства и др. Всех лиц, занятых в экономике в настоящее время, можно условно разделить на три группы: занятые в формальном государственном, формальном негосударственном (частном), неформальном секторах. К последнему относится не зарегистрированная в соответствии с законодательством экономическая деятельность, занятые в которой не платят налогов.

В России складывающийся неформальный сектор чрезвычайно разнороден. Граница между формальным и неформальным секторами, формальным сектором и экономической неактивностью, неформальным сектором и «теневой» экономикой, «теневой» и криминальной экономикой довольно условна. Поэтому целесообразно рассматривать неформальный сектор в широком плане, включая смежные с ним формы деятельности.

Внутри неформального сектора можно выделить несколько разновидностей занятости: по профессионально-квалификационному уровню доходов выделяются квалифицированная, достаточно Хорошо оплачиваемая работа (частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды, ремонт бытовой техники, строительные работы и т.п.), работа, не требующая квалификации (мелкая торговля, «челночный» бизнес, оказание различных услуг). Работа такого рода может давать как очень высокий, так и низкий доход. По способу осуществления неформальной деятельности и получения доходов выделяются индивидуально занятые работники, работники и владельцы мелких незарегистрированных производственных единиц, официально не оформленные работники в зарегистрированных организациях, не учтенная, укрываемая от налогообложения деятельность предприятий формального сектора, приносящая их сотрудникам неучтенные доходы, неучтенная деятельность работников формального сектора, осуществляемая на рабочем месте, и т.п. По статусу занятых в неформальном секторе выделяются лица, занятые только в неформальном секторе, и лица, занятые как в неформальном, так и в формальном секторе. Какие-либо показатели масштабов занятости в неформальном секторе в официальной статистике отсутствуют.

Наряду с разделением на формальный и неформальный секторы происходит сегментация занятости в рамках формального сектора. К новым явлениям на рынке труда можно отнести развитие занятости в негосударственном секторе экономики. В результате разгосударствления предприятий, создания новых негосударственных предприятий, развития самостоятельной занятости населения в российской экономике формируется обширный негосударственный сектор, часть которого по-прежнему связана с

государством (колхозы, АО с контрольным пакетом акций у государства), часть же является полностью частной формой организации производства.

Необходимо отметить, что любая страна формирует свой рынок труда, который учитывает специфику ее экономики. Имеются страны, ориентированные на внешний и на внутренний рынок труда. Обычно модель национального рынка формирует: система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, система заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений и т.д. В этой связи различают несколько наиболее известных моделей рынка труда. Рассмотрим лишь три: японскую, американскую, шведскую.

Японская модель. Для нее характерна система трудовых отношений, основывающаяся на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55—60 лет. Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный патриотизм. Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

Американская модель. Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которая принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

Шведская модель. Характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда — предупреждение безработицы, а не содействие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется путем проведения:

- ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
- «политики солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждает малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или перепрофилировать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы — ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;
- активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентоспособных работников.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Что представляет собой рынок труда?
2. Между кем складываются отношения на рынке труда?
3. Чем определяется функционирование рынка труда?
4. Кто выступает в качестве основных субъектов купли продажи рабочей силы?
5. Назовите особенности рынка труда?
6. Что относится к составным частям рынка труда?
7. Из чего состоит текущий рынок труда?
8. Как вы понимаете сегментацию рынка труда?
9. Назовите причины разделения рынка труда.
10. Назовите группы лиц, занятых в экономике.
11. Приведите характеристики известных Вам моделей рынка труда.

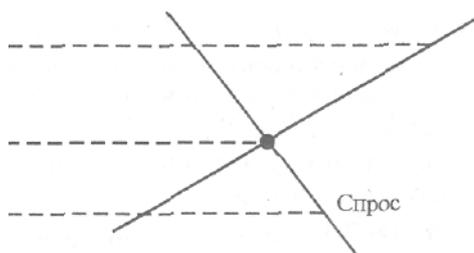
1.2.2. Спрос и предложение рабочей силы. Стоимость и цена рабочей силы

Рынок труда, как и любой товарный рынок, развивается по законам спроса и предложения.

Предложение рабочей силы — это потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования. Предложение труда обуславливается следующими факторами:

- численностью населения, прежде всего трудоспособного;
- средним количеством рабочих часов за определенное время (неделя, месяц, год);
- количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Обычно эта потребность выражается в физических лицах или в среднегодовом исчислении. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых и имеющих вакансии. Спрос на труд является показателем, в котором скрыто множество экономических явлений и процессов, порождающих этот спрос, и возникает в силу наличия рабочих мест.



В зарубежном курсе «Экономика труда» предложение и спрос на рынке труда изучаются путем описания нескольких моделей взаимодействия продавцов и покупателей ресурсов труда в зависимости от степени конкуренции. Рассмотрим один из таких вариантов. Кривая спроса на рынке труда показывает, сколько работников хотели получить работодатели на каждой определенной ставке заработной платы при допущении, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными. Кривая предложения труда рынку указывает, сколько работников могут выйти на рынок на каждом уровне ставки заработной платы при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной. Предположим, что рыночная заработная плата установилась на такой низкой зарплате, что спрос будет высоким, но предложение низким. Следовательно, в таких условиях работодатели будут конкурировать на рынке за

немногих работников, в результате чего возникает нехватка работников. Стремление фирм привлечь работников приведет к тому, что они предложат высокую заработную плату, тем самым, подняв общий уровень предлагаемой заработной платы на рынке. Если есть спрос и предложение рабочей силы, то особое место занимает стоимость рабочей силы, с которой органически связаны ее цена и экономическая природа заработной платы. Роль заработной платы на рынке труда обусловлена в первую очередь тем, что она является одним из главных инструментов в конкурентной борьбе между работодателями по поводу привлечения на предприятие наиболее квалифицированных работников. В свою очередь, заработная плата сама по себе является предметом переговоров между работодателями и наемными работниками при установлении условий найма. В ситуации, когда наемные работники конкурируют друг с другом по поводу вакансии, именно заработная плата определяет степень привлекательности того или иного рабочего места.

Таким образом, заработную плату следует понимать как полное вознаграждение, включающее в себя тарифную заработную плату, приработок, премии, остальные выплаты и льготы, которые предприятие предоставляет своим работникам. Необходимо различать номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата — это сумма денег, полученная за определенный рабочий период или за конкретный объем работы. Реальная заработная плата — это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату, иными словами, это покупательная способность номинальной заработной платы — о действительных размерах своего заработка нужно судить по количеству, качеству и ассортименту тех жизненных благ, которые можно приобрести за свою зарплату. Это зависит не только от размеров номинальной заработной платы, но и от движения цен на потребительские товары. Здесь можно выделить три варианта соотношения номинальной и реальной зарплат:

а) номинальная зарплата возрастает пропорционально росту цен потребительских товаров — в этом случае реальная зарплата не изменяется, так как покупательная способность денежной зарплаты сохраняется;

б) номинальная зарплата опережает рост цен на потребительском рынке — в этом случае реальная зарплата соответственно возрастает; то же самое происходит, если зарплата неизменна, а цены на рынке падают;

в) номинальная зарплата отстает от роста цен на потребительском рынке — в этом случае реальная зарплата соответственно падает; то же самое произойдет, если денежная зарплата неизменна, а цены на потребительском рынке растут. В этом случае минимальную границу стоимости рабочей силы, т. е. минимальную заработную плату, образует цена той товарной массы потребительского рынка, без ежедневного потребления которой рабочая сила может поддерживаться и на рынке рабочей силы в качестве товара утратит свои прежние способности к труду. Между тем рынок рабочей силы, как и любой другой рынок, предъявляет спрос на товар нормального качества.

Если реальная зарплата в силу каких-либо причин не обеспечивает нормальной жизнедеятельности и работоспособности рабочей силы, то качество рынка рабочей силы снижается, соответственно снижается жизнедеятельность общества в целом. Следовательно, основная особенность цены рабочей силы как товара производственного назначения состоит в том, что ее колебания определяют колебания жизнедеятельности общества в целом. Поэтому важной экономической категорией является минимальная заработная плата.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Что такое предложение рабочей силы?
2. Какими факторами обуславливается предложение труда?
3. Что отражает спрос на рабочую силу?
4. Как понимается заработная плата?
5. Что такое номинальная заработная плата?

6. Что такое реальная заработная плата?
7. В каком случае снижается качество рынка труда?
8. В чем заключаются основные особенности цены рабочей силы?
9. Что показывает кривая спроса на рынке труда?
10. Что показывает кривая предложения на рынке труда?

Глава 1.3. Проблемы занятости и безработицы

1.3.1. Виды безработицы и миграция

Под безработицей обычно понимается несоответствие на рынке труда, когда предложение труда превышает спрос, причем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении. Безработицу необходимо рассматривать с различных точек зрения, выясняя наиболее важные понятия, ее характеризующие. С этих позиций ее изучение осуществляется в следующем порядке: статус безработного; уровень безработицы; распространенность безработицы и движение безработных; продолжительность безработицы; типы безработицы.

Безработным, по методологии Международной организации труда (МОТ), считается тот, кто в настоящий момент не имеет работы, ищет ее, готов к ней приступить и не имеет других источников дохода, кроме заработной платы в сфере оплачиваемой занятости.

По российскому законодательству, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Следует отметить, что принятая система учета безработицы в нашей стране не отражает действительных тенденций в развитии российского рынка труда, поскольку большинство безработных не регистрируются на биржах труда, предпочитая искать работу самостоятельно или прибегая к услугам негосударственных посреднических структур.

В соответствии с методикой Федеральной службы занятости России, подготовленной с учетом международных норм, показатель уровня безработицы определяется по следующей формуле: $Уб = (\text{Э}а - З) : \text{Э}а * 100$,

где Уб — уровень безработицы;

Эа — численность экономически активного населения; З — численность занятых.

Современная наука использует понятие естественного уровня безработицы. В разных странах уровни безработицы существенно различаются, поскольку они зависят от естественной безработицы (уровня), от фазы экономического цикла, в которой находится страна, а также от проводимой государственной политики занятости. В зарубежных странах естественной уровень безработицы 4—6%, в России — 3—5%.

Современные экономисты рассматривают безработицу как естественную и неотъемлемую часть рыночной экономики. В этой связи целесообразно большое внимание уделять анализу типов безработицы. Основными ее типами являются: фрикционная, структурная и циклическая, имеется также специфический тип безработицы — скрытая.

Фрикционная безработица связана с изменением в предложении труда. Поскольку человеку предоставлена свобода выбора рода деятельности и места работы, то он обычно использует это право. Одни добровольно меняют место работы, другие ищут новую работу из-за увольнения, некоторые теряют временную, сезонную работу, а отдельная категория (молодежь) впервые ищет работу. Часть людей из этой категории трудоустраивается, часть продолжает искать работу. В то же время происходит увольнение новых работников в силу отмеченных выше причин, и так без конца. Рынок труда функционирует неповоротливо, со скрипом, не приводя в соответствие количество рабочих и рабочих мест. Фрикционная безработица считается неизбежной и желательной,

поскольку инициатива увольнения исходит от самого человека и многие работники при увольнении переходят с низкооплачиваемой, малосодержательной на более высокооплачиваемую и содержательную работу.

Структурная безработица, иногда ее называют «составная». Сущность ее заключается в изменении со временем структуры потребительского спроса и технологии, которые влекут за собой изменения структуры общего спроса на труд. Предложение труда, будучи более инертным элементом рынка труда в силу устойчивости психологических стереотипов людей, зачастую не соответствует по качественным параметрам изменившемуся спросу на труд. В связи с невозможностью быстрой подготовки новых и переподготовки ранее занятых работников возникает дисбаланс спроса и предложения труда в различных отраслях. Структурная безработица более длительная и нежелательная.

Циклическая безработица — это безработица, которая вызывается спадом производства, снижением инвестиций в экономику. Когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет.

В последние годы в России появился новый тип безработицы — скрытая. Спад производства и неадекватное ему сокращение занятости — главная причина скрытой безработицы.

Скрытую безработицу, по нашему мнению, следует разделить на официальную и неофициальную. К официальной скрытой безработице относятся регистрируемые статистикой лица, находящиеся в административных отпусках по инициативе администрации, а также лица, вынужденные работать в условиях неполного рабочего времени. В неофициальную скрытую безработицу следует включать избыточную внутрипроизводственную численность работников и тех, кто ищет работу самостоятельно, не обращаясь в службы занятости. Размеры и формы существования этой части скрытой безработицы определяются с помощью проведения специальных выборочных обследований. Характерными признаками неофициальной скрытой безработицы могут быть неполное и неэффективное использование рабочего времени, недостаточное использование квалификационных и профессиональных способностей работников и т.д.

Характер современной безработицы в России, ее особенности проявляются в формах безработицы, ее структуре и показателях, социальных последствиях, характере и соотношении факторов, определяющих масштабы, уровень и продолжительность. Логическим продолжением анализа форм безработицы является характеристика ее структуры по следующим признакам:

- полу, с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных женщин;
- возрасту, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;
- социальным группам (рабочие, интеллигенция, служащие, технические исполнители);
- уровню образования;
- профессиональным и стажевым группам;
- уровню доходов и обеспеченности;
- причинам увольнения;
- ментальным группам.

Формы российской безработицы.

Критерии классификации	Формы безработицы	Разновидности форм	Сфера распространения
------------------------	-------------------	--------------------	-----------------------

1. Причины возникновения безработицы	Текущая Структурная Циклическая Сезонная Экстремальная	Конверспособная Технологическая Конъюнктурная	Повсеместно Центры ВПК Города с градообразующим и предприятиями в период спада производства в сельском хозяйстве, промышленных отраслях, строительстве Районы интенсивной миграции населения, «горячие точки» и т.д.
2. Продолжительность	Застойная Краткосрочная		Повсеместно Повсеместно
3. Внешняя форма проявления безработицы	Скрытая Открытая	Аграрная Частичная	Сельская местность Промышленные центры Повсеместно
Примечания. 1) текущая безработица — это постоянная часть безработицы, составной элемент нормальной безработицы. Данный термин соответствует западному эквиваленту «фрикционная безработица»; 2) застойная безработица — когда безработный вследствие длительного пребывания в сфере незанятости теряет полностью или в значительной мере свою квалификацию и надежду получить новое рабочее место, т.е. становится неконкурентоспособным на рынке труда.			

Анализ структуры безработицы целесообразно проводить на основе сочетания экономико-статистических, оперативных и социологических методов исследования. Итогом анализа может явиться разработка «Социально-демографического портрета российского безработного».

Главная «цена» безработицы — невыпущенная продукция. Когда экономика не в состоянии создать достаточное количество рабочих мест для всех, кто хочет и может работать, потенциальное производство товаров и услуг теряется безвозвратно.

Безработица имеет и серьезные социальные последствия. Поскольку работа — это, с одной стороны, источник получения дохода, а с другой — средство самоутверждения человека в обществе, то потеря занятости означает не только утрату этих статусов.

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности, которая отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную. Социально-профессиональная мобильность — это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванной различными причинами. Она

непосредственно связана с текучестью рабочей силы. Территориальная мобильность — это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы. Мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на четыре группы:

1. предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы;
2. отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств;
3. оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей;
4. отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях переходного периода к рыночной экономике.

Таблица. Факторы мобильности рабочей силы

Факторы мобильности	Социально-профессиональная	Территориальная
I. Настоятельность перемещения		
1. Текущее положение	Зарплата, условия труда, содержание труда, рабочее время	Уровень жизни, социальная инфраструктура, жилье
2. Возможности улучшения	Вероятность продвижения	Вероятность улучшения жилищных условий
3. Сделанные вложения	Вложения в настоящую работу	Вложения в дом, квартиру
II. Желательность нового места работы (жительства)		
1. Положение на новом месте	Зарплата, условия труда, содержание труда, рабочее время	Уровень жизни, социальная инфраструктура, жилье
2. Возможность продвижения на новом месте	Вероятность продвижения на новом месте	Вероятность улучшения жилищных условий
3. Сохранение вложений	Возможность использования сделанных вложений на новом месте	Возможность обмена жилья
III. Легкость мобильности		
1. Объективные характеристики	Квалификация работника, его опыт, возраст и т.д.	Квалификация работника, его опыт, возраст и т.д.
2. Субъективные характеристики	Легкость приспособления к новому рабочему месту	Легкость привыкания к новому месту жительства
3. Степень изменения	Разница в функциях	Разница в образе жизни
4. Затраты на перемещение	Расходы на освоение новой деятельности	Расходы на переезд
IV. Информированность		

1. Наличие информации о вакантных рабочих местах	Информация о вакантных рабочих местах	Информация о местах возможного поселения
2. Стоимость информации	Стоимость получения информации о вакансиях	Затраты на получение информации в различных регионах
3. Достоверность информации	Достоверность информации о вакансиях	Достоверность информации о регионах

Миграция рабочей силы — это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

В последние годы роль миграции в формировании численности и состава населения России значительно возросла. С точки зрения перемещения населения между административно-территориальными образованиями различают два типа миграции: внешнюю и внутреннюю.

Внешняя миграция происходит при пересечении государственной границы. В ней выделяют два потока: эмиграцию и иммиграцию. Эмиграция — это отток населения за пределы данного государства. В России в 1993 г. был введен закон о свободном въезде-выезде. Начиная с 1990 г. ежегодная эмиграция из России составляет (по данным МВД) 100 тыс. чел. Направление эмиграции весьма стабильно: две трети или несколько больше эмигрантов выезжают в Германию, далее — в Израиль и США. Основу эмиграции составляет этническая эмиграция: 50% — немцы, примерно 30% — русские, 12% — евреи. Иммиграция — это приток на территорию данного государства. Если к эмиграции населения Россия уже успела привыкнуть, то свободная иммиграция из-за пределов бывшего СССР — новое для нее явление. Учет иммигрантов пока не налажен. Законодательство, регламентирующее обязательства России по отношению к иммигрантам разной категории, пока только разрабатывается. Осваиваются способы регулирования трудовой иммиграции, общепринятые в развитых странах. Теперь предприятия России могут привлекать иностранную рабочую силу по лицензиям. Для этого больше не требуется разрешения правительства, как прежде. В настоящее время положительная чистая миграция растет. Общее число прибывших в Россию в 1994—1995 гг. — 2 млн чел. (1 млн в год против 0,7 — 0,9 млн ежегодно на протяжении последних 25 лет), выбывших за ее пределы — 0,5 млн (0,25 млн в год против обычных 0,5—0,7 млн). Чистая ежегодная миграция составила около 0,8 млн чел.

Важна не только количественная, но и качественная сторона миграционного источника пополнения трудового потенциала. В современных условиях благодаря миграции, в том числе и вынужденной, население России пополняется высококачественной, квалификационной рабочей силой. Две трети общего количества внешних мигрантов находится в трудоспособном возрасте: 17,8% прибывших из ближнего зарубежья имеют высшее и 28,6% — среднее специальное и незаконченное высшее образование, что почти в полтора раза превосходит соответствующие показатели по занятым в экономике страны.

Таблица. Различные прогнозные гипотезы годовых объемов чистой миграции в Россию (2000—2015 гг.) (тыс. чел.)

Автор прогноза	Варианты прогноза	2000	2005	2010	2015
Госкомстат РФ, 1993	Верхний	393	216	109	26
	Средний	275	178	114	60

Госкомстат РФ, 1996	Нижний	59	5	15	17
Центр демографии и экологии человека, 1994	Верхний	183	113	75	473
	Средний	507	515	493	142
	Нижний	373	313	191	142
	Нижний	0	0	0	0

Источник и: Демографические перспективы России. — М.: Госкомстат России, 1993. — С. 47; Прогноз численности населения России до 2010 года (Статистический сборник). — М.: 1996. . 90; Население Госкомстат РФ, — С России 1996. Четвертый ежегодный демографический доклад. эколог Центр демографии и человека. — С. 136. М., 1997.

Внутренняя миграция — это миграция внутри страны. В зависимости от действия различных факторов и условий миграция населения может быть различных видов. Отметим лишь некоторые из них.

1. Если миграция рабочей силы происходит в пределах какого-либо определенного региона и между регионами различного ранга, то делится на внутрирайонную и межрайонную, внутриобластную и межобластную и т. д.
2. В зависимости от времени, на которое перемещается рабочая сила, выделяют безвозвратную (постоянную) и возвратную (временную) миграцию населения.
3. Миграция населения по причинам, ее обусловившим, подразделяется на добровольную и вынужденную, последняя происходит по не зависящим от мигрантов причинам. Например, военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты.
4. По характеру современной подвижности рабочей силы миграция подразделяется на сезонную и маятниковую. Сезонная связана с расширением фронта работ, например в сельском хозяйстве, а маятниковая — включает регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно.
5. С точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства миграция населения может быть законной (без нарушения законодательных норм) и незаконной (с нарушением законодательства).
6. По способу реализации миграция делится на самостоятельную, которая осуществляется силами и средствами самих мигрантов и организованную с помощью государственных или общественных органов, предприятий.
7. Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется трудовой миграцией.

Вышеприведенная структура миграции населения не является исчерпывающей и может быть расширена за счет использования иных критериев оценки и факторов, ее обуславливающих. Изучение миграции населения по выделенным миграционным потокам (это совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени) позволяет системно, всесторонне и во взаимосвязи рассмотреть данное явление в экономике отдельного региона и страны в целом.

Для анализа миграции рабочей силы применяются прямые и косвенные методы, включая различные показатели и коэффициенты, которые рассчитываются на 1000 человек населения, т.е. в промилле (‰). Основными из них являются: число прибывших

(P_m), число выбывших (B_m), сальдо миграции — разность между числом прибывших и выбывших ($P_m - B_m$). Абсолютные показатели миграции имеют ограниченные аналитические возможности, так как не показывают изменения процесса миграции. Поэтому исчисляются относительные величины — показатели интенсивности миграции. Они позволяют оценить интенсивность миграционных процессов для отдельных территорий и являются показателями, пригодными для временных пространственных сопоставлений.

Коэффициент прибытия (K_p — это отношение числа прибывших за год (P_m) к среднегодовой численности населения ST):

$$K_p = P_m : ST.$$

Коэффициент выбытия (K_b) — это отношение числа выбывших (B_m) за год к среднегодовой численности населения ST :

$$K_b = B_m : ST.$$

Сальдо миграции, или коэффициент миграционного прироста населения (K_{mP}) может быть положительным (+) или отрицательным (—). Положительный знак означает приток населения на данную территорию, отрицательный — отток:

Однако в этих показателях не учитываются различия в составе населения мест прибытия и выбытия, особенности структуры самих мигрантов. Для этого рассчитываются повозрастные коэффициенты интенсивности прибытия, выбытия, сальдо миграции.

Весьма важным является выяснение причины миграции, т. е. какие условия, факторы способствуют усилению или снижению данного процесса. Обычно выделяют несколько групп, а именно: природно-климатические, демографические, этнические, социально-экономические и др.

Природно-климатические включают, как правило, экологические условия и экологические катастрофы. Оказывает влияние привлекательность для отдельных групп мигрантов районов проживания с благоприятными климатическими условиями и т. д.

Наибольшее значение имеют социально-экономические причины миграции населения, которые характеризуют: размещение производства на территории того или иного региона; уровень экономического развития; размеры инвестиций; уровень развития инфраструктуры; возможность трудоустройства; возможность получения образования и жилья. Будучи сложным процессом, миграция населения оказывает противоречивое влияние на социально-экономическое развитие страны. Это относится, прежде всего, к положению мигрантов, уровень безработицы среди которых выше, чем у коренных жителей того или иного региона. Приток мигрантов сопровождается увеличением нагрузки на социальную инфраструктуру, особенно городов, что приводит к значительному повышению цен на жилье. По некоторым оценкам, переход мигрантов в состав постоянного населения длится не менее 10 лет. В этой связи необходимо выделить меры, которые государство разрабатывает для снижения отрицательного воздействия миграционных процессов и их регулирования. В их основе находится политика Российской Федерации. Различают прямые и косвенные методы. Прямые — субсидирование на перемещение мигрантов, обеспечение их необходимой информацией. Косвенные — развитие инфраструктуры, строительство промышленных предприятий и т. д.

К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов, введение квотирования и ужесточения контроля иммиграции иностранных граждан в Россию, ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Что понимается под безработицей?
2. Кто считается безработным по методологии Международной организации труда?

3. Кто считается безработным по российскому законодательству?
4. Назовите основные типы безработицы. Приведите их характеристики.
5. Как Вы понимаете скрытую безработицу?
6. Что считается главной ценой безработицы?
7. Что понимается под мобильностью рабочей силы?
8. Какими факторами характеризуется мобильность рабочей силы?
9. Приведите понятие «миграция». Как она оказывает влияние на изменение рынка труда?
10. Какие виды миграции различают с точки зрения перемещения населения? Поясните.

1.3.2. Российская безработица: дифференциация по социально-демографическим группам

Для разных социально-демографических групп риск остаться без работы может быть неодинаковым. Обычно к числу особо уязвимых категорий относят женщин, молодежь, работников с недостаточным образованием и низкой квалификацией, национальные меньшинства, инвалидов.

Устойчивая межгрупповая дифференциация безработицы порождает трудно разрешимые социальные и экономические проблемы. Она усиливает неравенство в распределении доходов, способствуя концентрации бедности в определенных сегментах общества. Ее существование может сигнализировать, что значительная часть безработицы имеет структурный характер и обусловлена несоответствиями между качественными характеристиками рабочей силы и требованиями производства. Это означает, что процесс перераспределения трудовых ресурсов из стагнирующих секторов экономики в растущие идет с большими трениями: либо из-за низкого качества высвобождаемых работников, либо из-за серьезных финансовых, информационных и социальных барьеров, препятствующих их мобильности (скажем, в форме дискриминирующего поведения работодателей).

Подобная сегментированность рынка труда сужает поле для маневра в макроэкономической сфере, ограничивая возможности без инфляционного развития. Опасность ускорения инфляции возникает на более ранних стадиях, поскольку одни сектора начинают сталкиваться с дефицитом кадров и усиливающимся давлением в сторону повышения заработной платы тогда, когда в других секторах предложение рабочей силы по-прежнему остается избыточным и безработица удерживается на высокой отметке.

Таким образом, смягчение неравенства в распределении бремени безработицы может быть столь же приоритетной задачей государственной политики на рынке труда, как и снижение ее среднего уровня. Именно этой цели служат разнообразные "активные" программы, призванные оказывать содействие в занятости различным проблемным категориям безработных.

Ситуация на рынках труда постсоциалистических стран — в том числе и в России — осложнялась рядом дополнительных факторов. С самого начала было понятно, что воздействие системной трансформации на различные звенья экономики будет неодинаковым и что она потребует масштабного перераспределения трудовых ресурсов и кардинальной перестройки всей структуры занятости. Отсюда — закономерные ожидания значительной структурной безработицы. К тому же в первые пореформенные годы целевые программы, призванные содействовать занятости наиболее уязвимых категорий населения, только начинали отстраиваться. Это давало веские основания полагать, что не только средний уровень, но также и степень дифференциации безработицы в переходных экономиках окажется исключительно высокой.

На российском рынке труда риск попадания в ряды “лишних людей”, как правило, выше для тех групп, которые повсеместно рассматриваются как наиболее уязвимые.

Одним из наиболее значимых исключений можно считать безработицу среди женщин, которая в большинстве стран мира превышает безработицу среди мужчин. В

России вероятность попадания в ряды безработных для мужчин и женщин отличалась очень мало. Уровень общей безработицы среди женщин даже несколько уступал среднероссийскому: чаще всего он был ниже на 0,3-0,7 процентных пункта.

Интересно, что гендерная дифференциация безработицы в странах с переходной экономикой не укладывается в какую-то общую модель. В одних, как и в России, отмечалась более высокая безработица среди мужчин, в других — среди женщин. Но в любом случае эти различия были не столь глубоки, как в большинстве развитых стран. На первый взгляд, это могло бы быть связано с более быстрым оттоком женщин из экономически активного населения, последовавшим за стартом рыночных реформ, — именно такой сценарий был реализован в некоторых переходных экономиках. Однако в России снижение уровня экономической активности среди женщин было выражено даже слабее, чем среди мужчин (-6,3 и -8,0 процентных пункта соответственно за период 1992-2000 годов).

Структура общей безработицы в России и странах Центральной восточной Европы (ЦВЕ) по основным социально-демографическим группам*

Группы	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Страны ЦВЕ
Доля различных групп в общей численности безработных, %										
<i>По полу</i>										
мужчины	52,3	53	53,9	53,9	54,4	54,2	53,8	52,8	54	45,9-60,9
женщины	47,7	47	46,1	46,1	45,6	45,8	46,2	47,2	46	39,1-54,1
<i>По типу поселения</i>										
город	83,2	82,8	81,6	79,3	78,3	76,1	76,5	77,3	75,9	...
село	16,8	17,2	18,4	20,7	21,7	23,9	23,5	22,7	24,1	...
<i>По возрасту**</i>										
молодежь	35,8	33,8	28,8	29,4	28,3	26,6	26,1	23,4	24,3	24,0-44,5
лица активного возраста	49,2	54,5	60,6	61,6	62,1	63,5	63,6	63,6	63,4	50,2-66,0
лица предпенсионного возраста	8,1	6,9	7,1	5,9	6,5	6,9	7,4	8,4	8,1	4,3-10,9
лица пенсионного возраста	6,9	4,8	3,5	3,1	3,1	3	2,9	4,6	4,2	0,9-5,3
Уровень безработицы, %										
<i>По полу</i>										
мужчины	5,2		8,3		10		13,5	13	10,4	5,2-13,9
женщины	5,2		7,9		9,3	11,5	12,9	12,8	9,6	5,1-13,5
<i>По типу поселения</i>										

город	5,6	6,4	8,6	9,8	9,9	11,7	13,1	12,7	9,6	...
село	3,7	4,3	6,3	8,4	8,9	12,3	13,5	13,8	11,6	...
<i>По возрасту**</i>										
молодежь	12,9	13,6	16,1	18,6	19,1	23,3	26,8	23,2	19,6	7,0-33,5
лица активного возраста	3,9	4,8	7,1	8,3	8,5	10,5	11,8	11,8	9,1	4,0-12,0
лица предпенсионного возраста	2,9	3,2	5,1	5,6	6,2	7,9	8,8	9,6	6,6	2,1-9,5
лица пенсионного возраста	5,4	4,6	5,3	5,7	6	7,2	8,7	10,2	8,5	2,5-10,5

Источники: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г. М, Госкомстат России, 2000, выпуск 2; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 2000 г. М., Госкомстат России, 2001; база данных ОЭСР "OECD-CCEET Labour Market Data Base"; Boeri, T., Burda, M.C., and J. Kollo. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998, pp. 23-24.

* Россия: 1992-1995, 1997-1998 гг. — октябрь, 1996 г. — март, 1999-2000 гг. — ноябрь. Страны ЦВЕ: 7 стран, середина 1997 г.

** Молодежь -15-24 года; активный возраст — 25-49 лет; предпенсионный возраст — женщины 50-54 лет, мужчины 50-59 лет.; пенсионный возраст — женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше.

Другое напрашивающееся объяснение — различия в распределении мужской и женской рабочей силы по отраслям. В течение переходного периода традиционно “мужские” отрасли (ВПК и др.) понесли особенно большие потери в занятости, тогда как в традиционно “женских” отраслях социального сектора (образовании, здравоохранении и др.) она, напротив, увеличилась — как абсолютно, так и относительно. Хотя этот фактор, по-видимому, внес определенный вклад в сдерживание женской безработицы, все же не следует забывать, что некоторые из наиболее “феминизированных” отраслей (текстильная и др.) длительное время были в числе лидеров по темпам сокращения занятости.

На наш взгляд, решающую роль здесь сыграл традиционно высокий уровень участия женщин в рабочей силе, который десятилетиями поддерживался в бывших плановых экономиках. В большинстве стран мира значительная часть женщин либо никогда не выходит на рынок труда, занимаясь ведением домашнего хозяйства, либо делает в трудовой активности многолетние перерывы, посвящая их рождению и уходу за детьми. В результате по объему накопленного трудового опыта они значительно проигрывают мужчинам, что неизбежно ослабляет их способность конкурировать на равных за имеющиеся рабочие места. В отличие от этого, в плановых экономиках политика государства была направлена на предельную мобилизацию трудового потенциала женской рабочей силы: заниженная заработная плата делала модель семьи с одним кормильцем экономически непривлекательной либо вообще невозможной; перерывы на рождение детей чаще всего длились недолго; по уровню образования женщины превосходили мужчин, что дополнительно ориентировало их на профессиональную карьеру и т.д. В результате женщинами был накоплен опыт трудовой деятельности, мало уступающий по продолжительности опыту мужчин. На наш взгляд, именно это способствовало укреплению их позиций в переходный период, позволяя удерживать женскую безработицу на уровне, сопоставимом с мужской.

Кривая изменения уровня безработицы по возрасту представлена на рисунке (по состоянию на конец 2000 года). Максимального значения он достигает в самой младшей возрастной группе (15-19 лет) — 35,1%, а затем почти монотонно падает на протяжении большей части возрастной шкалы. Минимум фиксируется в последней предпенсионной группе (50-54 года) — 6,2%, после чего наблюдается небольшое “постпенсионное” повышение (примерно на 1,3 процента). Сравнивая кривые, легко заметить, что только на самой нижней ступени возрастной шкалы женщины опережают мужчин. Скорее всего, этот разрыв в уровнях безработицы (почти на 9 процентных пунктов) объясняется отвлечением значительной части молодых мужчин данной возрастной категории на военную службу. Уже на следующей ступени вперед выходят мужчины, которые сохраняют “лидерство” вплоть до пятидесятилетнего возрастного рубежа. Однако в пожилых возрастах вперед вновь выходят женщины (наиболее значительный разрыв отмечается в группе 64-72 года). Важно, тем не менее, отметить, что во всех группах — за исключением самой младшей и самой старшей — уровни безработицы для мужчин и женщин оказываются практически одинаковыми.

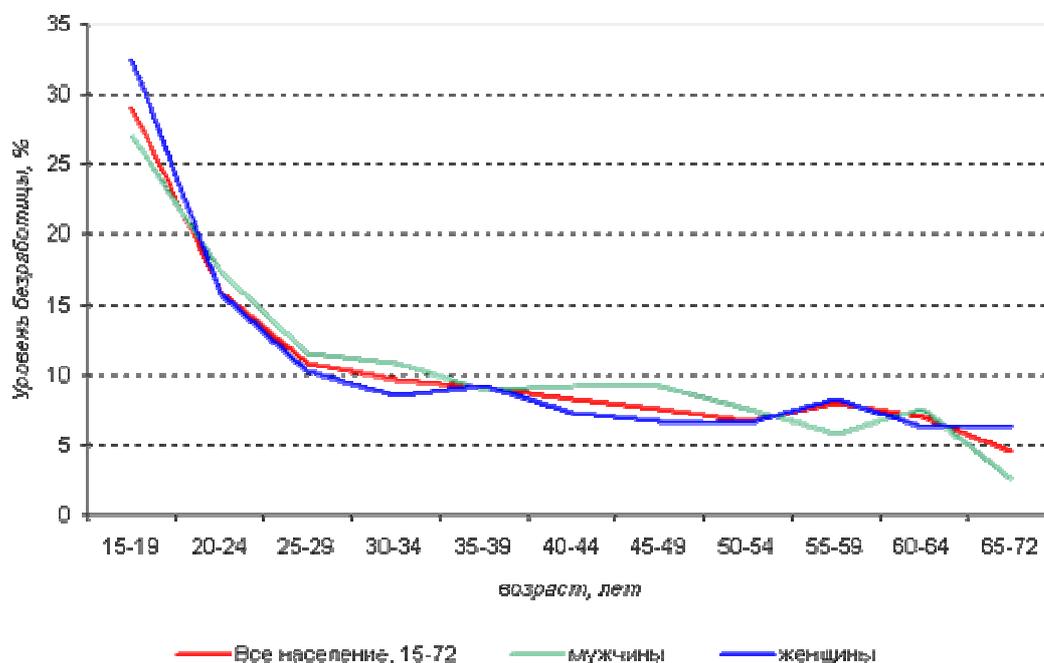


Рисунок. Изменение уровня безработицы по возрастным группам, 2000 год (ноябрь)

Источник: данные Госкомстата России.

Как и везде в мире, безработица среди молодежи в России выше, чем среди других возрастных групп. Это естественно, поскольку наиболее интенсивный поиск на рынке труда, сопровождающийся неизбежными пробами и ошибками, приходится на начальный этап трудовой активности человека. На протяжении большей части 90-х гг. общая безработица среди молодежи примерно вдвое превосходила среднероссийский уровень. Однако в некоторых других переходных экономиках ситуация была еще более критической, причем даже после их вступления в фазу подъема. Только в 1997-2000 годах безработица среди молодежи в России приблизилась к показателям, характерным для стран ЦВЕ. В последние годы она достигала 20-25%. Высокую молодежную безработицу можно рассматривать как свидетельство того, насколько велика степень неопределенности и информационной непрозрачности, с которыми приходится сталкиваться "новичкам" при вступлении на российский рынок труда.

К уязвимым категориям с точки зрения занятости нередко относят лиц предпенсионного и пенсионного возраста. Однако в переходных экономиках, включая российскую, вероятность попадания в состав безработных для данных возрастных групп относительно невелика. Так, в России безработица среди них была в последние годы на 2-5 процентных пунктов ниже среднероссийских показателей. Таким образом, широко распространенное представление, что риск попадания в ряды "лишних людей" особенно велик для женщин предпенсионного возраста, не находит подтверждения. Если они и подвергаются дискриминации на рынке труда, то, скорее всего, в иных формах — меньшей оплаты или худших условий занятости.

Что касается лиц активного возраста, то уровень безработицы среди этой группы практически совпадал с общероссийским. Как известно, один из наиболее кризисных секторов российской экономики — сельское хозяйство. Известно также, что многие регионы с критической ситуацией на рынке труда (например, республики Северного Кавказа) имеют по преимуществу аграрную ориентацию. Отсюда можно было бы заключить, что в России должна была сформироваться масштабная сельская безработица. Действительно, в пореформенный период "вклад" села в численность безработных вырос почти в полтора раза: с менее чем 17% в 1992 году до более, чем 24% в 2000 году. Тем не менее на протяжении всего переходного периода между уровнями безработицы сельского и городского населения поддерживался примерный паритет — с той лишь разницей, что в начале десятилетия немного "впереди" был город, тогда как в конце десятилетия — село. Так, хотя в конце 2000 года сельская безработица превышала городскую, разрыв составлял всего 2,0 процентных пункта.

Чем может объясняться отсутствие сколько-нибудь значимых различий в масштабах открытой безработицы между городом и селом несмотря, на, казалось бы, глубоко кризисное состояние российского аграрного сектора? Во-первых, амортизирующую роль играл интенсивный отток в экономическую неактивность (у сельского населения трудоспособного возраста темпы этого процесса были вдвое выше, чем у городского). Во-вторых, в случае потери формального места работы сельским жителям намного проще, чем городским, переходить к производству товаров и услуг в домашних хозяйствах. В-третьих, аграрные предприятия были особенно склонны к придерживанию избыточной рабочей силы. В-четвертых, цена сельского труда находилась на предельно низкой, подчас почти нулевой отметке, что до известной степени стабилизировало спрос на рабочую силу, позволяя избегать резких сокращений занятости (заработная плата в аграрном секторе была одной из самых низких, а задержки в ее выплате исчислялись месяцами, если не годами). Наконец, в условиях переходного кризиса в сельскохозяйственном производстве наметился определенный сдвиг от использования более капиталоемких к использованию более трудоемких технологий. Все это тормозило потенциальный рост сельской безработицы.

Парадоксально, но даже в регионах, где, казалось бы, следовало ожидать давления аграрного перенаселения (например, в республиках Северного Кавказа), уровни безработицы на селе и в городе оставались примерно одинаковыми. По-видимому, сегодня на пути миграции сельских жителей в город уже не существует непреодолимых барьеров. Часть избыточного аграрного населения рано или поздно передислоцируется в город, способствуя выравниванию уровней сельской и городской безработицы.

Интересно, что близость уровней сельской и городской безработицы сохраняется почти на всем протяжении возрастной шкалы. Единственное исключение — самая младшая группа 15-19 лет, для которой городская безработица оказывается на 10 процентных пунктов выше, чем сельская. Скорее всего, это отражает тенденцию к участию сельской молодежи в производстве товаров и услуг для реализации в семейном подсобном хозяйстве. Без учета этого фактора уровни безработицы в городе и на селе практически сравниваются и для данной возрастной группы.

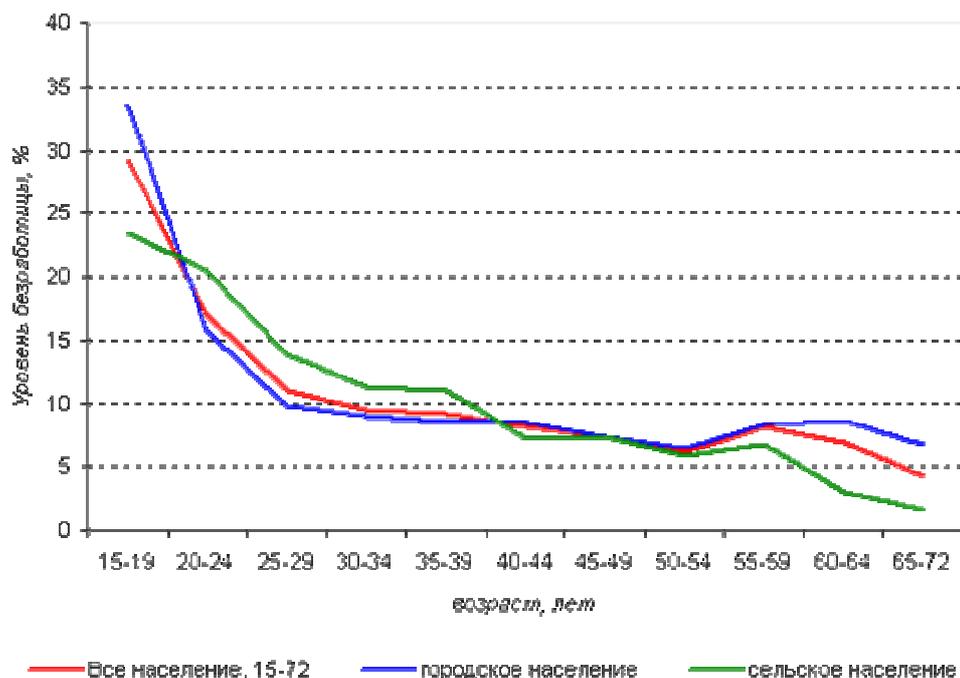


Рисунок. Изменение уровня безработицы по возрасту у городского и сельского населения, 2000 год (ноябрь)

Одним из главных факторов, определяющих позиции работника на рынке труда, является уровень образования. Чем больше запас накопленного человеческого капитала, тем меньше риск попадания в ряды "лишних людей". Эта закономерность достаточно четко прослеживается и на российском рынке труда. Так, в 2000 году уровень общей безработицы среди лиц с высшим образованием был на 4,8 процентных пункта ниже, чем в среднем по стране. Напротив, среди лиц с низким образованием (не закончивших среднюю школу) он был в полтора раза — на 6,5-7,6 процентных пункта — выше среднероссийского.

Структура общей безработицы в России и странах ЦВЕ по уровню образования*

Группы по уровню образования	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	Страны ЦВЕ
Доля отдельных групп в общей численности безработных, %										
Высшее	10	9,8	10,3	9,2	8,2	9	10,3	10,8	11,1	3,0-7,3
Неполное высшее	3,5	3,2	2,5	2,2	2,3	2,3	2,4	2,7	4,1	
Среднее профессиональное	27,3	29,2	29	28,6	29,4	27,7	28,1	27	22,5	18,8-58,1
Начальное профессиональное	8,7	10,2	11,1	12,9	
Среднее	38,1	37,3	39,1	41,8	41,4	32,8	31,7	31,2	32,9	20,9-41,9
Общее	18,6	18,7	17,5	16,9	17,5	16,3	14,6	13,5	14,1	10,8-25,0

Нет общего	2,4	1,8	1,6	1,3	1,2	3,3	2,7	3,8	2,4	
Уровень безработицы, %										
Высшее	3,3	3,5	4,8	5	4,5	5,7	7,1	7,1	5,3	1,2-5,2
Неполное высшее	9,9	10,4	11,2	13,5	12,8	14,2	16,5	14,8	9	
Среднее профессиональное	4,5	5,3	7,3	8,3	8,6	10,2	11,4	10,6	7,9	3,9-13,5
Начальное профессиональное	15,9	17,3	15,5	11,4	
Среднее	5,9	6,7	9,5	11,6	11,7	14,2	16,2	16,1	13,5	5,9-14,6
Общее	6,6	7,8	10,7	12,9	14,1	17,6	19,4	19,9	16,5	3,9-30,0
Нет общего	4	4,1	6,4	7,3	7,7	15,9	17,5	23,4	17,6	

Источники: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г.. М., Госкомстат России, 2000, выпуск 2; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 2000 г.. М., Госкомстат России, 2001; база данных ОЭСР "OECD-CCEET Labour Market Data Base"; Boeri, T., Burda, M.C., and J. Kollo. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998, pp. 23-24.

* Россия: 1992-1995, 1997-1998 гг. — октябрь, 1996 г. — март, 1999-2000 гг. — ноябрь. Страны ЦВЕ: 7 стран, середина 1997 г.

Однако в российских условиях снижение безработицы по мере роста уровня образования не происходит строго монотонно. Так, на протяжении большей части 90-х годов уровень безработицы среди лиц с незаконченным высшим образованием превосходил среднероссийский. Скорее всего, это связано со спецификой трудового поведения студентов вузов (рассматриваемая категория в значительной мере состоит именно из них), заинтересованных в получении работы, которую можно было бы совмещать с учебой. Обращает на себя внимание и относительно высокая безработица среди лиц с профессиональным начальным образованием (бывших выпускников ПТУ). По-видимому, она отражает общее для всех переходных экономик явление: унаследованный от плановой системы избыток работников с узкой специальной подготовкой.

Это предположение согласуется с данными о вариации уровней безработицы по профессиональным группам. Общая картина выглядит стандартно: чем выше квалификация, тем меньше работник подвержен риску остаться не у дел. Так, в 2000 году уровень безработицы среди руководителей был более чем на треть ниже, тогда как среди неквалифицированных рабочих — более чем на треть выше общероссийского. Из этого правила обнаруживается одно значимое исключение: для высококвалифицированных рабочих вероятность столкнуться с безработицей была выше, чем для рабочих средней квалификации, и, почти такой же, как для неквалифицированных рабочих. Этот достаточно необычный результат можно связать не только с более высокой резервируемой заработной платой, характерной для данной профессиональной группы, но также и с тем, что наиболее сильный удар переходный кризис нанес по отраслям и предприятиям с повышенной концентрацией именно высококвалифицированных рабочих (ВПК и т.п.).

Структура общей безработицы по основным профессиональным группам*

Год	Всего	В том числе, по профессиональным группам:								
		руководители	специалисты высшего уровня	специалисты среднего уровня	служащие, занятые подготовкой информации	работники сферы обслуживания	квалифицированные рабочие сельского хозяйства	квалифицированные рабочие промышленности	работчие средней квалификации	неквалифицированные рабочие
Доля отдельных групп в общей численности безработных, %										
1997	100	1,7	9,6	13,3	3	12,4	2,1	23	15,4	19,5
1998	100	1,9	10,4	12,6	3,5	13,8	1,9	21,6	15,5	18,8
1999	100	2,3	10,2	13,4	3,1	13,3	2,7	22,3	15	17,7
2000	100	2,8	8,8	11,1	4	13,8	1,9	21,4	16,8	19,4
Уровень безработицы, %**										
1997	10,3	3,3	7	10,1	10,7	12,6	8,7	14,6	11,6	13,9
1998	12,4	4,9	8,3	10,3	14,1	16,1	9,6	17,2	14,3	17
1999	10,1	5,4	6,9	9,4	9,7	11,7	10,1	13,7	11	13,4
2000	8,1	5,7	4,3	6,2	9,9	9,2	6,1	10,2	9,6	11,8
Отклонение групповых уровней безработицы от среднего, процентных пунктов										
1997	0	-7	-3,3	-0,2	0,4	2,3	-1,6	4,3	1,3	3,6
1998	0	-7,5	-4,1	-2,1	1,7	3,7	-2,8	4,8	1,9	4,6
1999	0	-4,7	-3,2	-0,7	-0,4	1,6	0	3,6	0,9	3,3
2000	0	-2,4	-3,8	-1,9	1,8	1,1	-2	2,1	1,5	3,7

Источники: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 1999 г., М., Госкомстат России, 2000, выпуск 2; Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 2000 г., М., Госкомстат России, 2001.

* 1997-1998 годы — октябрь, 1999-2000 годы — среднее по четырем квартальным опросам.

** Средний уровень рассчитывался как среднеарифметическое групповых уровней безработицы.

В российской экономике общее соотношение между уровнями безработицы для “белых” и у “синих воротничков” труда составляло 1,3-1,5 (оценки относятся к 1997-2000 годам). В странах со зрелой рыночной экономикой оно выше, колеблясь от 1,5 в Германии до 2,3 в США. Таким образом, на российском рынке труда перспективы занятости у представителей физического труда были, как правило, сравнительно лучше или, по меньшей мере, не хуже, чем на рынках труда многих других стран.

Наиболее весомый вклад в формирование пула безработных вносили два сектора — промышленность и торговля. В 2000 году доля первой достигала почти 30% от общей численности безработных (без учета лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности), доля второй приближалась к 20%. Характерно, что самые высокие показатели безработицы (на 2-5 процентных пунктов выше среднероссийского уровня) демонстрировали отрасли с наиболее интенсивным оборотом рабочей силы — строительство, торговля и промышленность. Такая же связь между безработицей и текучестью кадров отмечается во многих других экономиках. Риск остаться без работы был меньше всего для “выходцев” из сферы здравоохранения и, как ни странно, науки (напомним, что в 90-е годы наука была одним из лидеров по темпам сокращения занятости). Вероятно, работники, высвобождаемые из научной сферы, обладали достаточно высокой квалификацией, чтобы перемещаться в другие сектора напрямую, минуя промежуточное состояние безработицы.

Структура общей безработицы по отраслям, 2000 год*

Отрасли	Доля отдельных отраслей в общей численности безработных, %	Уровень безработицы, %**	Отклонения групповых уровней безработицы от среднего, процентных пунктов
Все безработные, имеющие опыт работы	100	8,1***	0
<i>в том числе по отраслям</i>			
Промышленность	30,7	10	1,9
Сельское и лесное хозяйство	10	8,4	0,3
Транспорт	7,2	8,8	0,7
Связь	1	6,5	-1,6
Строительство	9,8	13,1	5
Оптовая и розничная торговля, общественное питание	16,4	10,9	2,8

ЖКХ, непроеизводственные виды бытового обслуживания населения	3,8	9,1	1
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	3,9	5,1	-3
Образование	6,8	6,7	-1,6
Культура и искусство	1,3	7,6	-0,5
Наука и научное обслуживание	0,6	4,5	-3,6
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	1,2	8,8	0,7
Управление	5,6	7,5	-0,6
Другие отрасли	1,7	7,1	-1

Источник: Обследование населения по проблемам занятости, ноябрь 2000 года, М., Госкомстат России, 2001

* Усредненные данные по четырем квартальным опросам

** Рассчитывался как отношение численности безработных, имеющих опыт работы, к численности всего экономически активного населения

*** Средний уровень рассчитывался как среднеарифметическое групповых уровней безработицы

Нетрудно заметить, что на протяжении всего переходного периода отклонения структуры регистрируемой безработицы от структуры общей безработицы были, как правило, невелики. В подавляющем большинстве случаев отдельные группы оказывались представлены в составе той и другой примерно в равных пропорциях (другими словами, "коэффициент регистрации" был близок к единице).

Самое заметное отклонение — женщины, которые составляли почти две трети зарегистрированных безработных, но менее половины безработных по определению МОТ. Именно данные служб занятости послужили источником популярных в начале 90-х годов представлений о "женском лице" российской безработицы. В действительности, правомерно говорить лишь о том, что безработные женщины намного охотнее, чем мужчины, обращаются за помощью к государству (по-видимому, мужчины привыкли больше полагаться на собственные силы). Не исключено, что за их обращениями нередко может стоять заинтересованность не столько в получении трудоустройства, сколько в получении выплат и социальных гарантий, предоставляемых зарегистрированным безработным. В подобных случаях можно говорить о фактическом превращении пособий по безработице в специфическую форму социального вспомоществования.

"Коэффициент регистрации" больше единицы имели также лица активного и предпенсионного возраста. В то же время среди зарегистрированных безработных была

явно не представлена молодежь в возрасте 16-24 лет. Скорее всего, дело здесь в специфике российского законодательства: среди молодых людей много учащихся и студентов, занятых поисками временной работы, которые согласно Закону о занятости не имеют права претендовать на получение официального статуса безработного. К тому же материальные стимулы к регистрации должны быть слабее у лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности, так как по существующему законодательству они могут рассчитывать лишь на минимальное пособие.

Естественно было бы предполагать, что у сельских безработных возможности я регистрации будут сильно ограничены из-за территориальной отдаленности местных отделений ГСЗ. Однако вопреки ожиданиям в течение всего пореформенного периода коэффициент регистрации был у этой группы выше единицы. По-видимому, для жителей села, где экономические отношения до сих пор носят в значительной мере безденежный, натуральный характер, даже мизерное пособие по безработице представляло такую ценность, что они делали все возможное для его получения.

По образовательным категориям регистрируемая безработица распределялась примерно в тех же пропорциях, что и общая. Одно из исключений — группа с неполным высшим образованием, о которой речь шла выше; другое — группа с профессиональным начальным образованием, у которой значение коэффициента регистрации достигало 1,5-2. Похоже, бывшие выпускники ПТУ прибегали к услугам государственных служб занятости намного охотнее, чем другие группы.

Информация о профессиональной принадлежности собирается не по зарегистрированным безработным, а по всем, кто обращается к ним за содействием в трудоустройстве. Доля "синих воротничков" в составе их клиентуры примерно вдвое превосходила долю "белых воротничков". Отсюда можно заключить, что чаще всего в службы занятости обращались представители физического труда, тогда как представители нефизического труда предпочитали искать работу по иным каналам.

Обращение к характеристикам временной протяженности безработицы позволяет выявить дополнительные источники ее дифференциации. Так, если по общему уровню безработицы между мужчинами и женщинами поддерживался примерный паритет, то по уровню долговременной безработицы (продолжительностью свыше года) женщины устойчиво лидировали: в 2000 году он составлял у них 4,5%, тогда как у мужчин 4%. Это было отражением того факта, что среди женщин длительно безработные встречались намного чаще (почти на 10 процентных пунктов), чем среди мужчин. Соответственно средняя продолжительность безработицы (завершенной) достигала у женщин 14,9 месяцев по сравнению с 10,7 месяцами у мужчин. Вместе с тем мужчины намного активнее пополняли ряды "лишних людей" (месячный коэффициент притока составлял у них 1,1% против 0,7% у женщин), что и обеспечивало примерное равенство между уровнями мужской и женской безработицы. Таким образом, если вероятность остаться без работы была относительно выше для мужчин, то вероятность надолго "застрять" в этом состоянии — для женщин.

Распределение возрастных групп по уровню долговременной безработицы мало отличалось от их распределения по общему уровню безработицы. Самая высокая долговременная безработица была характерна для молодежи (аналогичная ситуация наблюдается в большинстве стран мира), самая низкая — для лиц предпенсионного возраста. Однако отсюда было бы неверно делать вывод, что риск длительной незанятости достигает максимума на начальных ступенях возрастной шкалы. Уровень долговременной безработицы у молодых людей выше только потому, что они имеют более высокий общий уровень безработицы. В то же время доля безработных с продолжительностью поиска свыше года была среди молодежи в полтора-два раза меньше, чем среди остальных групп: соответственно 29% против 46-62% (данные конца 2000 года). Средняя продолжительность молодежной безработицы (завершенной) составляла менее 9 месяцев, тогда как в активном возрасте поиск длился около 15, в предпенсионном растягивался на

17 месяцев, а в пенсионном превышал два года. Зато, как и следовало ожидать, среди молодежи приток в безработицу происходил в несколько раз активнее, чем среди лиц старшего возраста. Таким образом, молодежная безработица имела по преимуществу краткосрочный характер, с высокими темпами входа и выхода, тогда как застойная безработица являлась уделом, прежде всего, пожилых возрастов (особенно — пенсионеров).

С уровнем образования долговременная безработица связана отрицательно. Ниже всего она оказывается в группе с высшим образованием, выше всего — в группе, которая не имела даже общего. Самая низкая доля длительно безработных была характерна для лиц с незаконченным высшим образованием, что объясняется присутствием среди них большого числа студентов, поисковая активность которых зачастую носит кратковременный характер. Соответственно эта группа имела самую короткую среднюю продолжительность безработицы (завершенной) — менее 9 месяцев, тогда как у большинства других групп она достигала 10-12 месяцев. Однако у тех, у кого не было даже общего образования, поиски растягивались почти на три года. Достаточно продолжительная безработица (около 15 месяцев) отмечалась и среди обладателей дипломов техникума, что, возможно, свидетельствует о чрезмерно специализированном характере полученной ими квалификации. Такая узкая специализация может делать ее носителей неспособными к быстрой и эффективной адаптации, снижая шансы на трудоустройство за рамками ограниченной профессиональной ниши.

Среди профессиональных групп максимальный уровень долговременной безработицы наблюдался среди работников, занятых подготовкой информации, и неквалифицированных рабочих. Парадоксальное сочетание отмечалось у категории руководителей — уровень долговременной безработицы был у нее одним из самых низких, тогда как доля длительно безработных выше, чем во всех остальных группах, — более 50%. Возможно, это объяснялось завышенными притязаниями, которые выдвигались в ходе поиска представителями этой группы.

Очевидно, что главным источником дифференциации безработицы выступал демографический фактор: дисперсия относительных уровней безработицы по возрасту достигала в большинстве случаев 50-60%. Аналогичные оценки для образовательных, профессиональных и отраслевых категорий, как правило, не превышали 20%.

Дисперсии относительных уровней общей по основным социально-демографическим безработицы группам, %*

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
По полу (2 группы)	0	0,01	0,01	0,01	0,02	0,02	0,01	0	0,03
По возрасту среди всего экономически активного населения (10 групп)	75,8	66,3	53,4	48,6	53,1	58,3	55,2	33	52,7
По возрасту среди мужчин (10 групп)	68,5	51,7	35,5	35,1	38,6	49,54	50,1	20,3	42,7
По возрасту среди женщин (10 групп)	84,8	87,1	78,1	66,2	72,1	68,3	61,4	67	68,7
По типу поселения (2 группы)	2	1,2	2,8	1	0,4	0,2	0,1	0,6	2
По уровню образования (7 групп)	21,1	18,6	10	13	14,1	12	10,4	17,5	20,6
По профессиям (8 групп)	-	-	-	-	-	12,6	15,9	7,5	6,6
По отраслям (11 групп)	-	-	-	-	-	-	-	7,8	7,7

* 1992-1995, 1997-1998 годы — октябрь, 1996 год — март, 1999-2000 годы — ноябрь (по профессиональным группам — усредненные данные по четырем квартальным обследованиям).

Дифференциация российской безработицы вполне сопоставима с той, что отмечается на рынках труда развитых стран. В исследовании Р. Лэйарда, С. Никкела и Р. Джэкмэна приводятся следующие данные о дисперсии относительных уровней безработицы в Великобритании в 1985 году:

- по полу (2 группы) — 1%,
- по возрасту (10 групп) — 22%,
- по профессиям (7 групп) — 22%,
- по отраслям (10 групп) — 14%.

Единственное измерение, по которому неравенство в распределении бремени безработицы оказывается в России заметно глубже, — это возраст. На британском рынке труда вариации по этому признаку были примерно вдвое меньше, чем на российском. Однако по сравнению с большей частью других переходных экономик социально-демографическая структура российской безработицы выглядит более сбалансированной и менее "проблемной". Так, в странах ЦВЕ дисперсия относительных уровней безработицы по возрасту достигала 60-100%, исключая "благополучную" Чехию, где она составляла около 35% (оценки относятся к середине 1997 года). В любом случае дифференциация по возрасту — это в значительной мере отражение жизненного цикла, который проходят работники, и она не может восприниматься как свидетельство существования непроницаемых барьеров, жестко отделяющих одни группы работников от других.

Чем мог быть обусловлен этот достаточно неожиданный результат — сравнительно ограниченная дифференциация показателей безработицы в экономике, переживающей процесс глубинной системной трансформации? По-видимому, здесь сказалось действие нескольких факторов:

- переходный кризис не был сфокусирован на каком-то ограниченном круге отраслей или секторов, а в большей или меньшей мере затрагивал все сегменты экономики;
- реструктуризация российских предприятий происходила достаточно медленно, во всяком случае, медленнее, чем в большинстве стран ЦВЕ;
- специфика политики занятости, проводившейся российскими предприятиями, заключалась в том, что они избегали целенаправленных сокращений персонала, делая ставку на добровольное выбытие работников. Это приводило к тому, что приток в безработицу не ограничивался наиболее уязвимыми категориями, а формировался из представителей самых разнообразных возрастных, профессиональных и квалификационных групп, в том числе — имеющих сильные позиции на рынке труда;
- гибкость заработной платы, присущая российскому рынку труда, позволяла компенсировать различия в производительности отдельных работников различиями в их оплате, что открывало дорогу в занятость даже наиболее "проблемным" категориям рабочей силы;
- по-видимому, на российском рынке труда была относительно слабо распространена открытая дискриминация при трудоустройстве по признакам пола, возраста и т.д. Избирательность политики занятости российских работодателей выражалась не столько в неравных шансах на получение занятости для различных категорий работников, сколько в их неравной оплате или неравных условиях труда.

Как следствие, российская переходная экономика характеризовалась не только сравнительно умеренным средним уровнем безработицы, но и сравнительно умеренной степенью неравенства в ее распределении.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Какие социально-демографические группы населения относятся к наиболее уязвленным?
2. Охарактеризуйте гендерную дифференциацию безработицы.
3. Приведите отличие уровней безработицы по профессиональным группам.
4. Осветите безработицу среди сельского и городского населения.

1.3.3. Социально-экономические и психологические последствия безработицы

Социальные и экономические последствия безработицы.

В ряду новых социально-экономических реалий, вызванных процессами рыночного реформирования, формирующиеся в странах СНГ рынки труда и рынки рабочей силы, фокусируют в себе наиболее острые и болезненные проблемы переходных обществ. К ним следует отнести рост безработицы, усиление структурных и региональных диспропорций занятости, неконтролируемый отток рабочей силы в страны ближнего и дальнего зарубежья, регрессивные изменения в качестве рабочей силы и мотивации к труду, катастрофическое падение уровня реальных доходов населения. Эти проблемы оказывают растущее воздействие на политическую и экономическую жизнь стран, становятся существенным фактором углубления кризисных явлений, сдерживания структурных преобразований и создания предпосылок для стабилизации и экономического роста. Ситуация на рынке труда отличается особой остротой и напряженностью. Приверженность монетаристским методам реформирования, непоследовательность и нерешительность проводимой экономической политики, медленное формирование новых механизмов государственного экономического регулирования и саморегулирования экономики привели к нарастанию кризисных, разрушительных тенденций в экономике страны, деградации ее производственного и трудового потенциала.

Решение проблем, выработка эффективных мер экономической и социальной политики, призванных нейтрализовать негативные тенденции переходного периода, обеспечить прогрессивные изменения в структуре занятости и качестве рабочей силы, уровне доходов населения и мотивации к труду во многом зависят от глубины научных представлений о сущности рынка труда. Необходимо изучать условия его функционирования, механизм саморегуляции и степень необходимого социального контроля, определить оптимальные параметры экономической эффективности и социальной надежности.

Несмотря на растущий интерес ученых и практиков к различным аспектам рынка труда, комплексная разработка его проблем, особенно теоретико-методологических вопросов, осуществляется недостаточно. Большинству публикаций свойственна противоречивость в понимании сущности рынка труда, его структуры, характера взаимосвязей, складывающихся как между элементами данного рынка, так и в системе более широких социально-экономических отношений, что свидетельствует о расплывчатости и неопределенности методологических оснований исследования, недостаточной обоснованности предлагаемых теоретических конструкций и идей.

Следовательно, актуальность исследования социально-экономических аспектов рынка труда в условиях становления рыночной экономики предопределяется как практическими задачами реформирования, так и потребностями теории, нуждающейся в уточнении методологического инструментария, согласовании позиций и выработке нового, более глубокого понимания его сущности. Социально-экономические

преобразования, начатые в конце 1980-х годов и продолжающиеся в настоящее время, имеют своей целью поиск решения важнейших общественных проблем.

Учитывая сложность и многообразие проблем, связанных с переходом к новой социальной реальности, мы рассмотрим лишь одну из них — проблему определения и предотвращения экономических и социальных последствий безработицы.

Социально-экономические последствия безработицы рассматриваются наряду с проблемами бедности и социальной нестабильности как одни из наиболее острых глобальных и национальных проблем.

Действительно, в переходный период единственным средством побудить большие массы людей перемещаться в целях более рационального формирования структуры занятости является вытеснение их с неэффективных производств. Вместе с тем, очевидно, что проведение сверхжестких мер может вызвать массовое банкротство предприятий и возникновение такой волны безработицы, которая неизбежно приведет к социальному взрыву. Необходимо соблюдение «разумной меры» жесткости.

Очень часто оценивается лишь экономический эффект безработицы в виде количества высвобожденных работников и сумм выплаченных пособий, а социальные последствия, которые трудно выделяются и носят кумулятивный характер, практически не оцениваются. Однако степень негативного воздействия безработицы на положение в стране зависит от конкретных параметров социальной ситуации. Так, в силу низкой материальной обеспеченности россиян и безработных в особенности, а также вследствие несравненно более высокой социальной напряженности в обществе уровень безработицы, который может вызвать социальные потрясения, значительно ниже, чем на Западе. В этой связи возникает потребность детального рассмотрения именно экономических и социальных последствий безработицы, а также критический анализ и дальнейшая адаптация к специфическим условиям применяемых за рубежом методов изучения и оценки последствий безработицы.

Подчеркнем, что появляется не просто возможность оценить социальный ущерб или косвенные потери в экономике (от снижения количества отработанного времени, падения интенсивности и производительности труда), но и прямые затраты, связанные с ростом государственных расходов на преодоление социально негативных процессов. Подобные исследования представляют несомненный интерес, поскольку позволяют более четко обозначить границы проблемы и наметить пути выхода из кризисной ситуации, сообразуясь с особенностями социального, экономического и политического развития страны на современном этапе. Ситуации в экономической и социальной сферах свидетельствуют о том, что невозможен механический перенос и копирование, применяемых за рубежом методов. Поэтому требуется определенное логическое переосмысление предлагаемых методов исследования, а также использование адаптированных методов исследования социально-экономических последствий безработицы. Можно предложить развернутую классификацию наиболее значимых, на наш взгляд, социальных и экономических последствий безработицы, рассматриваемых с точки зрения отрицательного и положительного влияния на систему.

Социальные последствия безработицы.

Отрицательные.

1. Обострение криминальной ситуации.
2. Усиление социальной напряженности.
3. Рост количества физических и душевных заболеваний.
4. Увеличение социальной дифференциации.
5. Снижение трудовой активности.

Положительные.

1. Повышение социальной ценности рабочего места.

2. Увеличение свободного личного времени.
3. Возрастание свободы выбора места работы.
4. Увеличение социальной значимости и ценности труда.

Экономические последствия безработицы.

Отрицательные.

1. Обесценивание последствий обучения.
2. Сокращение производства.
3. Затраты на помощь безработным.
4. Утрата квалификации.
5. Снижение жизненного уровня.
6. Недопроизводство национального дохода.
7. Снижение налоговых поступлений.

Положительные

1. Создание резерва рабочей силы для структурной перестройки экономики.
2. Конкуренция между работниками как стимул к развитию способностей к труду.
3. Перерыв в занятости для переобучения и повышения уровня образования.
4. Стимулирование роста интенсивности и производительности труда.

Было проведено исследование последствий безработицы, в ходе которого предстояло выяснить, во-первых, приводит ли безработица как социально-экономическое явление к выявленным экономическим и социальным последствиям. Во-вторых, оценить силу и степень проявления экономических и социальных последствий безработицы. В-третьих, определить направленность влияния каждого из выявленных экономических и социальных последствий безработицы. В итоге были получены следующие результаты.

По продолжительности безработицы респонденты распределились на четыре группы: менее 4 месяцев — 45,5 % от общего числа; от 4 до 8 месяцев — 25,3 %; от 8 до 18 месяцев — 15,0 %; более 18 месяцев — 14,2 %.

Причины увольнения: по собственному желанию — 65,5 %; высвобождение — 19,7%; выпускники учебных заведений — 11,3 %; уволены за нарушение трудовой дисциплины — 2,9 %; прибывшие из мест лишения свободы — 0,3%; уволены из Вооруженных Сил — 0,3%. Несомненный интерес представляет распределение ответов в отношении оценки затрат на помощь безработным в разрезе периода безработицы. 41,8% респондентов, отметивших это последствие как отрицательное, не имело работы менее 4 месяцев. В то время как представители второй (от 4 до 8 месяцев), третьей (от 8 до 18) и четвертой (более 18 месяцев) групп отметили отрицательное влияние этого последствия соответственно только в 22,9%, 13,9% и 13,7% случаев.

Тенденция снижения количества положительных выборов в зависимости от увеличения сроков продолжительности безработицы наблюдается при оценке безработными респондентами показателя «увеличение свободного личного времени» от 32,1 % в первой группе (продолжительность безработицы менее 4 месяцев) до 9,2 % в четвертой (более 18 месяцев). По всей видимости, это можно объяснить тем, что категория свободного времени определяется респондентами относительно общей картины распределения времени. Безработица воспринимается первой группой как своеобразный вынужденный отпуск, отдых и ассоциируется с большим количеством свободного времени, в то время как представители четвертой группы воспринимают период вынужденной незанятости как наказание, неудачу, что придает негативный оттенок. Из общего числа респондентов 256 безработных отметили факт увеличения свободного личного времени как положительный. Из них 63,7% составили женщины и только 36,3% мужчины. Это объясняется высокой занятостью женщин в домашнем хозяйстве и их жизненными предпочтениями. Характерно, что эта тенденция наблюдается и при ответе на вопрос об увеличении свободного времени у каждого из респондентов, когда

76,1% отмечают увеличение, а 17,9% — уменьшение величины показателя. Подтверждается также тенденция к снижению соответствующих выборов в зависимости от увеличения продолжительности периода безработицы.

«Возрастание свободы выбора места работы» 80,8% респондентов оценило как положительное последствие. Среди них оказалось 26,8% мужчин и 53,9% женщин. Однако сохранилась тенденция уменьшения положительных выборов в зависимости от увеличения продолжительности периода безработицы (от 38,2% — в первой группе до 11,8% — в четвертой). При ответе на вопрос о том, являются ли безработные резервом рабочей силы для структурной перестройки экономики, отрицательные ответы составили 23,2% от общего числа респондентов и уменьшались от 10,5% — в первой группе до 2,1% — в четвертой. Перерыв в занятости для переобучения и повышения уровня образования посчитали положительным явлением 76,8% респондентов. (36,3% безработных со сроком незанятости менее 4-х месяцев и только 11,1% — с периодом более 18 месяцев). Женщины отмечали позитивность такого перерыва в два раза чаще, чем мужчины (соответственно в 50,5% и 26,3% случаев). Конкуренция между работниками как стимул к развитию способностей к труду получили положительную оценку у 84,2% респондентов (29,7% мужчин и 54,5% женщин). При этом у безработных со сроком менее 4 месяцев положительных выборов было в 4 раза больше, чем у группы со сроком более 18 месяцев (соответственно 40,0% и 11,8%).

Готовность к изменению своего профессионального профиля выразили 71,1% респондентов, что свидетельствует о возможности применения этой меры предупреждения и ликвидации таких негативных последствий безработицы, как обесценивание последствий обучения и утрата квалификации. Наименьшую готовность к переобучению высказали длительно безработные — 9,2%. Среди тех, кто не может найти работу менее 4 месяцев, таких оказалось 31,3%. Эти результаты было бы достаточно трудно объяснить, если не принять во внимание тот факт, что наибольшую активность в поиске работы, в том числе и путем переподготовки, проявляют безработные с небольшим периодом незанятости (менее 4 месяцев). В этой группе уволившись по собственному желанию 27,6% (из 249 респондентов, что составляет 65,5% от общего числа опрошенных) и имеющих высшее и среднее профессиональное образование 38,7% из общего количества опрошенных. При этом большую готовность проявляют женщины — 48,2% против 22,9% мужчин.

Возможности выбора места работы за последние 5 — 7 лет уменьшились у 53,4% опрошенных респондентов, не изменились — у 25,8% и увеличились только у 20,8% (в основном за счет группы респондентов с высшим и средним профессиональным образованием, составивших 17,6% от общего количества опрошенных).

Определенный интерес представляет распределение ответов на вопрос о том, является ли трудовая деятельность единственным источником дохода. 90,3% респондентов ответили утвердительно. Однако в ходе исследования наметилась тенденция уменьшения таких ответов в зависимости от продолжительности безработицы. Безработные со стажем менее 4 месяцев в 42,9% случаев дали утвердительный ответ. Неработающие граждане от 4 до 8 месяцев — в 22,6%. И только 11,6% длительно безработных считают труд единственным источником дохода. Эту ситуацию можно объяснить тем, что происходит перетекание части безработных, особенно длительное время, в теневой сектор экономики. Развивается социальное иждивенчество и трудовая апатия. Именно на предотвращение этих негативных процессов в социальной сфере надо направить усилия служб занятости.

На этом фоне не кажется чем-то необычным ухудшение физического и душевного самочувствия (соответственно у 49,5% и 78,9% опрошенных). Наибольшее количество из этого числа респондентов находится в группе с периодом безработицы до 4-х месяцев (45,1% и 41,3% соответственно). Причем физическое и душевное самочувствие в большей степени ухудшается у безработных, имеющих семью. Кроме того, прослеживается

определенная зависимость между душевным самочувствием и уровнем образования. Из 286 респондентов, у которых самочувствие ухудшилось, 67,5% имеют среднее образование, 16,4% — высшее и 16,1% — неполное среднее и начальное профессиональное.

Безработицу в качестве причины увеличения преступлений, совершаемых с корыстной целью, назвали 87,6% опрошенных. Среди них оказалось 38,1% мужчин и 61,9% женщин. Эти данные можно сравнить с официальной статистикой. Из общей численности осужденных трудоспособные лица, не работавшие и не учившиеся, составили 43,6% (на 01.01.97). За преступления против собственности осуждено 55,2% (11 825 человек) от общего числа совершивших преступления. Доля молодежи до 30 лет — 54,9%. 68,8% от этого количества осуждено за преступления против собственности.

А вот как распределились ответы на вопрос о том, как изменится отношение респондентов к труду, если их материальное положение ухудшится (невыплаты, низкий уровень заработной платы и т.д.). Трудиться активнее будут 60,8% респондентов (10,8% имеют высшее образование, 71,0% — среднее; 33,8% — мужчины и 66,2% — женщины), работать, как и прежде, собираются 26,3% опрошенных (у 22,0% — высшее образование, 62,0% — среднее, 39,0% — мужчины и 61,0% — женщины), а 12,9% снизят свою трудовую активность (38,8% с высшим образованием 57,1% — средним образованием; 32,7% — мужчины и 67,3% — женщины).

Для анализа возможных последствий безработицы большое значение имеет отношение респондентов к использованию времени, появившемуся в результате потери работы. Как показало исследование, подавляющее большинство безработных используют появившееся время для поиска новой работы (89,2%), находятся на переобучении 8,7%, повышают уровень образования 13,7%, отдыхают 18,2% респондентов. При этом активность в поиске работы с использованием всех возможностей проявляют 70,8% опрошенных безработных, надеются на помощь службы занятости — 25,3%, перестали искать работу 3,9% респондентов. Наблюдается интересная тенденция. С увеличением продолжительности безработицы уменьшается количество тех, кто надеется на помощь службы занятости (от 44,8% в первой группе, до 6,3% — в последней). Наибольшее число граждан, переставших искать работу — 2,1% — это длительно безработные. Причем у респондентов с высшим и средним образованием активность поиска работы выше, чем у других. В целом большинство безработных считают, что с увеличением продолжительности безработицы их знания и навыки ухудшаются. При этом ответы распределены равномерно между представителями, имеющими различные уровни образования. Это подтверждает наши выводы о негативном характере длительной безработицы и ее отрицательном влиянии на профессиональный уровень безработных.

Ухудшение своего материального положения отметили 81,3% респондентов. Более 61% безработных получают доход, не превышающий величину прожиточного минимума, который составил 362 рубля по состоянию на 01.04.98.

Представляется интересным сравнить полученные результаты с результатами подобных исследований, проводившихся в прошлые годы. Например, анкетный социологический опрос представительной группы безработных Санкт-Петербурга, проведенный в 1995 г. М. Гильдингерш и Г. Гендлером, позволил выявить, как граждане оценивают социальные последствия безработицы. Распределение ответов на вопрос «Видите ли вы какие-либо положительные стороны безработицы?» сложилось следующим образом: значительная часть респондентов (41,3%) ответили отрицательно, остальные усматривают некоторые положительные стороны безработицы: 14,8%. Эти данные свидетельствуют об определенных закономерностях в оценке безработными последствий безработицы. На протяжении последних 4 лет сохраняется негативное отношение к безработице как социально-экономическому явлению, что позволяет говорить о сохранении напряженной ситуации на региональных рынках труда. Таким

образом, можно говорить об определенной закономерности полученных результатов. Учитывая обеспокоенность занятого населения потенциальной возможностью потерять работу, а также на основании проведенного исследования можно прийти к выводу, что в целом в обществе сложилось понимание безработицы и ясное осознание ее социальных последствий.

За время развития экономической теории (в частности теории безработицы, ее видов и причин) различные экономисты предлагали свои варианты для уменьшения уровня безработицы. Например, кейнсианцы считали, что саморегулирующаяся экономика не может преодолеть безработицу. Уровень занятости зависит от так называемого «эффективного спроса» (упрощенно — уровня потребления и инвестиций). Дж. М. Кейнс писал: «Хроническая тенденция к неполной занятости, характерная для современного общества, имеет свои корни в недопотреблении...».

Недопотребление выражается в том, что по мере повышения доходов у потребителя у него в силу психологических факторов «склонность к сбережению» превышает «побуждение к инвестициям», что влечет спад производства и безработицу.

Таким образом, кейнсианцы, показав неизбежность кризиса саморегулирующейся экономики, указывали на необходимость государственного экономического воздействия для достижения полной занятости. Прежде всего, следует повысить эффективный спрос, снижая ссудный процент и увеличивая инвестиции. Монетаристы выступили против кейнсианских методов.

Как уже отмечалось, в 1967 году М. Фридмен высказал мысль о существовании «естественного уровня безработицы», который жестко определен условиями рынка труда и не может быть изменен мерами государственной политики. Если правительство старается поддержать занятость выше ее «естественного уровня» с помощью традиционных бюджетных и кредитных методов увеличения спроса, то эти меры будут иметь кратковременный эффект и приведут лишь к росту цен.

Монетаристские методы регулирования занятости достаточно радикальны. Они обвиняют рабочих в том, что последние воздерживаются от работы и получают компенсацию в виде пособий. Отсюда рекомендации отменить эти пособия, чтобы заставить людей работать. Монетаристы предлагают отказаться от стимулирования экономического роста путем увеличения спроса. Однако политика ограничения спроса может вызвать резкое ухудшение жизненного уровня населения, что скажется на социальной обстановке. Какие же шаги может применять государство для уменьшения уровня безработицы?

Многообразие типов безработицы делает задачу ее сокращения чрезвычайно сложной. Поскольку единого способа борьбы с безработицей не существует, любой стране для решения этой проблемы приходится использовать различные методы. Используя опыт ряда иностранных государств, выделим некоторые пути решения проблемы безработицы.

Уровень фрикционной безработицы может быть снижен за счет:

- улучшения информационного обеспечения рынка труда. Во всех странах эту функцию выполняют организации по трудоустройству (биржи труда). Они собирают у работодателей информацию о существующих вакансиях и сообщают ее безработным;
- устранения факторов, снижающих мобильность рабочей силы.

Для этого необходимо, прежде всего, создание развитого рынка жилья, увеличение масштабов жилищного строительства, отмена административных преград для переезда из одного населенного пункта в другой.

Сокращению структурной безработицы более всего способствуют программы профессионального переобучения и переквалификации. Такого рода программы должны привести к тому, чтобы рабочая сила наилучшим образом соответствовала имеющимся рабочим местам. Эта задача достигается программой профессиональной подготовки, информацией о рабочих местах. Программы профессиональной подготовки обеспечивают

как подготовку на рабочих местах, так и в специальных учебных заведениях для безработной молодежи, а также для рабочих старших возрастов, чья профессия оказалась устаревшей. В ряде городов такая переподготовка осуществляется через городскую службу занятости и Центр социальной поддержки.

Наиболее трудно бороться с циклической безработицей. Для решения такой задачи наиболее эффективными являются следующие меры.

Создание условий для роста спроса на товары. Так как спрос на рынке труда — производный и зависит от ситуации на рынках товаров и услуг, то занятость возрастет, а безработица упадет в том случае, если товарные рынки предъявят больший спрос и для его удовлетворения надо будет нанять дополнительных работников.

Способами увеличения спроса являются: стимулирование роста экспорта. Это может привести к росту объемов производства и, соответственно, — занятости на них; поддержка и поощрение инвестиций в реконструкцию предприятия с целью повышения конкурентоспособности продукции

Создание условий для сокращения предложения труда. Очевидно, что чем меньше людей претендуют на рабочие места, тем легче найти работу даже при том же числе свободных рабочих мест. Сократить число претендентов на эти места и, более того, высвободить дополнительные вакансии для безработных вполне реально.

Некоторое облегчение может принести, например, предоставление возможности досрочного выхода на пенсию работникам, еще не достигшим пенсионного возраста. В России, например, при упразднении органов управления союзного уровня работавшим в их штатах мужчинам позволяли уйти на пенсию в 57–58 лет, а женщинам — в 53–54 года. Без этого пожилым служащим пришлось бы искать работу. А поскольку шансов на трудоустройство в этом возрасте у них было немного, они увеличили бы армию безработных. Досрочная пенсия позволила предотвратить такое развитие событий. Вместе с тем этот способ может использоваться только в очень ограниченных масштабах, так как он влечет существенное увеличение пенсионных выплат.

Создание условий для роста самозанятости. Смысл такого рода программ состоит в том, что людям помогают открыть собственное дело, чтобы они могли прокормить себя и свою семью, даже если им не удастся найти работу по найму. Реализация программ поддержки молодых работников. Тяжелее всего безработица ударяет по пожилым людям (их уже никто не хочет брать на работу из-за падающей производительности труда и ухудшения здоровья) и самым молодым (их еще никто не хочет брать на работу из-за низкой квалификации и отсутствия опыта).

Для помощи молодежи могут использоваться различные методы: экономическое стимулирование молодежной занятости; создание специальных фирм, предлагающих работу именно молодежи; создание центров обучения молодых людей тем профессиям, шансы на занятость в которых наиболее высоки.

Список программ сокращения безработицы можно продолжать еще долго, но важно понимать, что все эти программы не могут полностью ликвидировать или существенно сократить циклическую безработицу. Такой результат достигается лишь при общем улучшении экономической ситуации в стране и нужно не просто реализовывать одну из вышеназванных программ, а предвирать эти программы в жизнь вкуче. Профессиональная структура занятости женщин характеризуется тем, что, имея более высокий по сравнению с мужчинами уровень образования, они реализуют его в наименее оплачиваемых профессиональных группах, где их доля постоянно увеличивается. Доказательством такой ситуации является тенденция, когда при повышении оплаты труда на рабочих местах, ранее считавшихся традиционно женскими, происходит немедленное замещение женщин мужчинами. Так, изменение структуры занятости по полу в сторону увеличения удельного веса мужчин стало происходить в банковской сфере одновременно с резким возрастанием заработной платы и повышением социального статуса банковской деятельности.

Социально-психологические проблемы.

В настоящий момент правомерно говорить о преобладании у современного российского безработного внешнего локуса контроля. Это означает, что, во-первых, большинство людей, потерявших работу, склонны объяснять это внешними причинами, а не своей собственной несостоятельностью. По данным исследования, проведенного научно-исследовательским отделом Российского Учебного Центра (руководитель д. ф. н. Боровик В. С.) в 1993-1996 гг. среди основных причин называются: снижение объемов производства (15,8% опрошенных), конверсия (10,9%), ликвидация предприятия (10,2%), сокращение численности штатов вследствие изменения технологии или профиля предприятия (7,8%), сознательная политика администрации предприятия, направленная на сокращение состава работников (22,9%).

Во-вторых, более 60% граждан, решая проблемы обеспечения собственной занятости, в первую очередь полагаются на разного рода внешние силы — государственные органы управления, службу занятости, администрацию предприятий, учреждений, родственников, друзей, знакомых. Такие ориентации крайне негативно отражаются на конечном результате, поскольку значительно влияют на личную активность безработного в обеспечение собственной занятости.

Речь ни в коем случае не идет о том, что безработные россияне абсолютно бездеятельны сами по себе. Напротив, данные социально-психологического исследования (руководитель к. с. н. Гармашев А. А.), проведенного на территории Белгородской области в апреле-мае 1995 года, свидетельствуют о достаточно интенсивной деятельности безработных в деле восстановления собственной занятости. По самооценке клиентов службы занятости населения более 48% из них активно занимаются поиском нового рабочего места, и лишь 5,7% мыслит в русле лозунга: «Работа должна найти меня сама!» Но в данном случае это обусловлено низким уровнем развития такого качества личности как самодеятельность.

Под самодеятельностью понимают деятельность человека, не навязанную ему извне, совершаемую по принуждению, а внутренне необходимую для него, порожденную его собственными потребностями. К. Маркс называл такую деятельность «самоосуществлением», «самоопредмечиванием субъекта». Именно такая самодеятельность ставит человека в специфическое, свойственное только ему отношение к внешнему миру, делает его субъектом, в формах деятельности которого и предстает объективная реальность как объект познания и приложения сил.

Концепция о потребностях как источниках активности людей (у ее основания стоят Гегель, К. Маркс), в том числе и в объяснении производственной (трудовой) деятельности человека, является основной. Но она получила и свое дальнейшее развитие в настоящее время. Осознание необходимости гуманизации производства и изменения самой его структуры привело ряд ученых к необходимости формирования и разработки нового подхода к трудовой деятельности, использованию концепции «человеческих ресурсов». Появившаяся в рамках становления теории менеджмента идея Тейлора об «экономическом человеке», допускающая (во имя достижения цели) принуждение и давление извне, была вытеснена теорией «человека-творца». В развитие и популяризацию данной теории большой вклад внесли А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг.

В основе этой теории лежит предположение о том, что, включаясь в процесс производства, человек стремится не только получить какую-либо материальную выгоду и (или) обеспечить себе экономические предпосылки существования, но и имеет желание самоутвердиться и самореализоваться в ходе выполняемой им работы, применяя свои знания, способности, навыки и опыт, исходя из необходимости удовлетворения глубинных потребностей, желаний, влечений и формирующихся на их основе мотивов. И как отмечают исследователи, в первую очередь А. Маслоу, существует определенная

иерархия потребностей: от низших к высшим, от физиологии к самоутверждению. Так выглядит «пирамида Маслоу».

1. Витальные потребности (от латинского *vita* — жизнь) — физиологический уровень, характеризуют биологическое естество человека: потребности в пище, одежде, жилище, защите от стихийных сил природы.
2. Потребности в безопасности и защите от насилия и угроз (социально-экономические факторы имеются в виду).
3. Потребность в общении, привязанности, любви.
4. Потребность в признании и уважении — имеет два основных подуровня: 1) психологический (личностный) — потребность в высокой самооценке, которая включает уверенность в своих силах, самостоятельность, компетентность в решении проблемных ситуаций, профессиональное мастерство, достаточный уровень образования и т. п.; 2) социальный (общественный) — потребность в соответствующем социальном статусе, престиже, высокой профессиональной репутации, «добром имени».
5. Потребность в самовыражении, реализации своих способностей и талантов. Потребность в творчестве.

Предлагаемая теория реализации трудовой активности без давления и принуждения во имя достижения организационных целей путем самоутверждения и самореализации личности получила название «теории мотивации».

Выделяют следующие мотивы успешной и инициативной трудовой деятельности: уверенность в завтрашнем дне; признание; самостоятельность; право принимать решения; участие в управлении производством.

При этом выявлена корреляция между мотивацией и уровнем развития организации, в рамках которой осуществляется трудовая деятельность личности.

Однако следует сказать и о том, что идея универсальной иерархии потребностей не всегда действует столь прямолинейно. Группа исследователей жизненных интересов наемных работников обнаружила, что «белые воротнички» (менеджеры среднего и низшего звена, инженерные кадры) испытывают большую удовлетворенность работой, чем «синие воротнички» (производственные рабочие и в сфере услуг).

Таким образом, социально-психологическая активность как всеобщее свойство социально организованной материи является важным общественным социальным качеством человека, реализующимся в его самостоятельном способе существования.

Социальное поведение человека, с одной стороны, — сложнейшая система адаптации и приспособления личности к разнообразным условиям, способ функционирования в системе конкретного социума. С другой — активная форма преобразования и изменения социальной среды в соответствии с объективными возможностями, которые человек самостоятельно проектирует и открывает для себя, сообразно со своими собственными целеполаганием, ценностями и идеалами. Программы и модели поведения выступают формой индивидуальной активности, которая направлена на удовлетворение потребностей и реализацию интересов человека в системе объективно заданных условий, средств и способов социального воспроизводства. Такие программы носят общественный характер, но реализуются индивидуально. Таким образом, социальное поведение является: 1) формой приспособления индивида к требованиям и условиям социальной среды; 2) динамическим проявлением социальных стандартов, стереотипов и установок, которые интернализированы индивидом в процессе социализации; 3) отражением характерных психологических особенностей личности; 4) определенным способом воздействия данной конкретной личности на социальную среду.

Говоря о стратегии социального поведения современного российского безработного, когда он ищет работу, прежде всего, необходимо понять и представить для себя, с кем же на самом деле приходится сталкиваться сотрудникам оперативных подразделений территориальных центров занятости населения. По результатам

социально-психологического мониторинга, проведенного Российским учебным центром, при уровне безработицы в 3-4% сотрудники служб занятости имеют дело с безработными, которых можно отнести к следующим типам (названия самих типов условны).

Во-первых, это люди, серьезно занятые поиском работы и нуждающиеся в ней. За исключением небольших профессиональных групп, они быстро устраиваются на работу и оказывают небольшое влияние на статистику безработицы.

Во-вторых, это люди, которые не очень озабочены поисками работы. Для них не имеет решающего значения, устроятся они сейчас на работу или через год. Часто находится масса личных обстоятельств и дел, заставляющих отложить трудоустройство. Причин такого поведения много, но всегда основные из них — относительная материальная обеспеченность и отсутствие твердой установки на необходимость работы.

Третьи — участники теневого рынка труда (работающие неофициально) или какого-то, чаще мелкого бизнеса. В зависимости от стабильности дела, в котором они заняты, размеров социального обеспечения и других факторов, они могут годами «временно работать», либо переходить в другие группы. Среди них много молодежи, особенно в крупных городах, и они готовы обучаться за счет средств, выделенных на цели проведения политики занятости.

И, наконец, четвертый контингент, работа с которым вызывает у инспекторов и руководителей служб занятости наибольшие психологические и профессиональные трудности. Это всякого рода нарушители трудовой дисциплины, пьяницы, лгуны, бездельники, т. е. люди, которые смогут работать только после специальной психологической помощи. К этой группе можно отнести и часть людей, освобожденных после отбытия уголовного наказания. Положение усугубляется еще и тем, что современное производство с нормальными условиями труда не нуждается в подобных работниках. Среди требований, которые предъявляют работодатели к своим будущим сотрудникам, основными являются дисциплина труда, положительные характеристики по месту предыдущей работы, «хорошая трудовая книжка», далеко опережая такие очевидные показатели, как уровень мастерства или опыт работы.

При уровне безработицы 1-3% трудоустройство имеет преимущественно социально-психологическую окраску. Многими людьми до конца психологически не воспринята и не осмыслена одна из основных аксиом взаимодействия на рынке труда в настоящий момент: правила и условия диктует рынок, а не индивидуум. Первоначально определяется, что требует рынок труда в лице работодателя и соответствие работника этим требованиям, т. е. что потенциальный работник может предложить рынку труда. А уже затем встает вопрос удовлетворенности условиями работы или отдачи от нее.

Высокие требования работодателя к качеству рабочей силы также не являются его прихотью, в противном случае продукция будет неконкурентоспособной и предприятие разорится.

Естественно, особенности того или иного типа безработного существенно влияют на стратегию поиска нового рабочего места, в конечном итоге обуславливая меру проявления личной активности в этом вопросе.

Необходимо видеть и обратную сторону медали, обращенную к работодателю: экономическая сущность российской безработицы состоит во многом не в нехватке рабочих мест, а в уровне оплаты труда. И для сотрудников, и для клиентов СЗ не составляет никакого секрета, что большинство из предлагаемых центрами занятости работ имеют непривлекательные условия труда, хотя содержание их бывает достаточно интересным. В плане повышения квалификации и построения карьеры большинство из них абсолютно бесперспективны. Несмотря на принципиальные изменения на рынке труда, застарелая болезнь государственного монополизма — масса рабочих мест с нищенской оплатой труда — сохранилась в полной мере. Исследования теневого рынка труда показывают, что разовые дневные заработки разнорабочего в коммерчески активных предприятиях или при работе по найму у частных лиц сопоставимы с

недельным заработком квалифицированного рабочего или полумесячным доходом специалиста с высшим образованием. Однако нельзя не отметить, что «достоинства» теневого рынка труда весьма относительны и имеют значение когда человек выживает, но не тогда когда он живет полноценной жизнью.

Другими словами, существует масса рабочих мест, которая не обеспечивает важнейшего условия, работы — материальной заинтересованности. Мизерная оплата на постоянной основной работе не позволяет ощутить разницы в обеспечении комфортности, уровня жизни и возможностей по сравнению с проживанием на иждивении, существованием на случайные заработки, в том числе и на пособие по безработице.

В соответствии с данными социологических исследований, наиболее актуальной группой потребностей современного российского безработного являются потребности в стабильном экономическом и социальном положении, уверенность в будущем, и лишь затем (по убывающей) — уважение и поддержка ближайшего окружения, высокая самооценка и социальный статус, творчество и самореализация. При этом выявлена довольно устойчивая прямо пропорциональная зависимость между уровнем образования и общим уровнем мотивации.

Другим важным фактором, определяющим степень участия самого безработного в поиске нового рабочего места, является период нахождения без работы — «стаж безработицы».

На степень активности безработного влияют факторы объективного и субъективного характера, в особенности такие, как зависимость активности в поиске работы от уверенности в конечном успехе этого поиска и эмоциональное состояние в период потери работы и нового трудоустройства.

В мировой практике исследования вопроса безработицы, прежде всего его психологической стороны, отмечается, что потеря работы ведет к различным негативным изменениям в эмоциональных реакциях людей. Это или состояние депрессии, обуславливающее снижение удовлетворенности жизнью, усиление чувства одиночества, социальной изоляции (особенно это проявляется у старших возрастных групп), или нарастание возбудимости, агрессии.

Традиционный анализ таких ситуаций проводится в русле общей теории деятельности индивида в ситуации стресса.

Ситуация потери работы рассматривается как тревожное явление, на которое человеческий организм реагирует специфическим образом, называемым **дистрессом**, то есть «удвоенным» стрессом и от последствий переживания безработицы как негативного явления. После такого анализа с иным чувством и размышлениями приходится читать о неизбежности безработицы и ее регулирующем воздействии в условиях рыночной экономики.

Однако ученые выявили и другую тенденцию в поведении людей, которая нашла обоснование в теории противодействия, объясняющую, почему некоторые из уволенных работников проявляют эмоциональную активность и сильное стремление к восстановлению занятости. Это стремление базируется на мотивации к восстановлению утраченного (частично или полностью) контроля собственной жизни и зависит не только от надежды индивида на самоконтроль, свободу собственного поведения и значимость поведения для достижения целей, но и от степени угрозы для этой свободы со стороны объективной действительности и влияния потерянной работы на другие жизненные цели, планы, программы.

Таким образом, противодействие может выражаться в двух формах: мобилизации ресурсов для восстановления контроля (интенсивный поиск работы) и во **фрустрации** (ярко выраженная агрессивность, враждебность), в случае неудачных неоднократных попыток найти работу.

Целый ряд достаточно авторитетных зарубежных и отечественных ученых (Г. Селье, О. Грегор, Дж. Эверли, В. Петров), рассматривая ситуацию потери работы в русле

общей теории стресса, придерживаются «стадийной» модели реакции индивида на безработицу. В общих чертах она выглядит следующим образом.

1. Фаза оптимизма — длится примерно 3-4 месяца после потери работы и характеризуется как фаза субъективного облегчения, приспособления к ситуации. Уже в первые недели люди начинают испытывать облегчение даже радость оттого, что, неприятная ситуация, связанная со старой работой, уже позади, что появилось, наконец-то, время заняться собой, семьей, детьми. В ряде случаев отмечается улучшение состояния здоровья. Именно на этой фазе начинаются активные поиски нового рабочего места. По данным наших исследований более 60% безработных в этот период активно занимаются поисками места трудоустройства, и лишь 8,6% предпочитают, чтобы работу им «нашли». Этот этап наиболее плодотворен для восстановления собственной занятости. Основными путями поиска новой работы являются средства массовой информации (их предпочитают использовать 39,6% безработных), Государственная служба занятости (38,3%), получение информации от друзей и знакомых (35,8%), непосредственное обращение к работодателю (40,5%).

2. Фаза пессимизма — наступает в результате неудач на первом этапе поиска работы и характеризуется как фаза утяжеления состояния. В психике начинаются изменения, касающиеся колебаний самооценки, социального статуса, изменения «Я-образа». Теряется активность, рушится привычный уклад жизни, привычки, интересы. Нет сил противостоять неприятностям. В результате психосоматических процессов возможно ухудшение состояния здоровья. Особенно тяжело становится, если утрачен даже небольшой заработок на временной или «черновой» работе. Лишь немногим больше 40% безработных в этот период продолжают активный поиск, 56% предпочитают заниматься этим от случая к случаю. Характерно, что именно в этот период большинство, из стоящих на учете в СЗ безработных, соглашаются пройти профессиональную переподготовку. Средствами поиска работы на этом этапе выступают в основном члены семьи и близкие родственники (26,1%), друзья, знакомые (22,5%). Несколько падает в этот период рейтинг службы занятости—немногим более 24% ищущих работу, надеются на ее помощь.

3. Фаза фатализма — наступает примерно после 7-8 месяцев тщетных поисков и характеризуется примирением со сложившейся ситуацией. Состояние апатии усиливается с каждым месяцем. Отсутствие даже минимальных успехов в поиске работы ведет к потере последних надежд. Человек начинает привыкать к состоянию бездеятельности и в ряде случаев даже боится найти работу. Приоритет на данной фазе отдается опосредованному поиску рабочего места: через родственников и знакомых (40%), средства массовой информации (41,2%), с помощью бывших сослуживцев, коллег по работе (36,1%). Самостоятельно предпочитают обращаться к возможному нанимателю немногим более 28% ищущих работу. Так формируется группа безработных, которую называют «безнадежно безработными».

Подводя итог сказанному выше, хочется еще раз подчеркнуть устойчивую зависимость между стажем безработного и степенью проявляемой им инициативы, личной активности и заинтересованности в поиске работы, причем зависимость эта имеет обратный порядок: чем больше период нахождения без работы, тем меньше желание ее искать.

Кроме того, на наш взгляд существует целый ряд факторов, имеющих как субъективный, так и объективный характер и существенно влияющих на степень активности безработного, находящегося в поиске работы. Важно упомянуть о двух из них: во-первых, о зависимости между активностью в поиске работы и уверенностью в конечном успехе этого поиска, и, во-вторых, об эмоциональном контексте трудоустройства.

Один из возможных конструктивных путей решения задач реинтеграции индивидов в рынок труда связан с особенностями саморегуляции активности человека и разработке типичных стратегий деятельности на рынке труда в частности. Система

осознанного саморегулирования включает в себя в качестве основных следующие функциональные звенья: 1) цели деятельности; 2) модели значимых условий; 3) технологии и программы исполнительских действий; 4) критерии успешности, оценки и коррекции результатов (см. исследования известных отечественных и зарубежных психологов А. Адлера, Е. А. Климова, В. С. Мерлина, а также теорию «социального научения» Дж. Роттера, согласно которой человек выносит опыт успешности тех или иных своих действий, что порождает стратегии двух форм: ожидание результата своих действий и ожидание результатов действий других).

Составляющие саморегуляции активности безработных граждан нашли отражение в выделенных типах «справляющегося поведения» — коупинга (от англ. *coop* — удачный ход). Первый — проблемно-фокусированный, заключающийся в попытках изменить окружающую среду, социальную действительность, а также собственное психологическое состояние методом устранения самого источника стресса — в данном случае методом активного поиска нового рабочего места, переподготовки, открытия собственного дела и т. п.

Второй — симптомно — фокусированный, связанный, прежде всего, с усилиями, направленными на уменьшение «вторичных признаков» потери работы (депрессии, колебания самооценки, деформации «Я» — образа), но не изменяющими сам статус человека как безработного.

Сильные отрицательные эмоции по поводу потери работы, наличие внешнего локуса контроля и стремление «все пускать на самотек», в отличие от людей стремящихся преодолеть, все трудности, тормозят активные справляющиеся усилия людей и формируют, как правило, симптомно — фокусированный тип справляющегося поведения.

Но даже успешное справляющееся поведение не всегда ведет к восстановлению утраченного вместе с потерей работы социального статуса. Различают три варианта возможного состояния после обретения утраченной занятости: достаточная или хорошо восстановленная занятость (полученная работа лучше, или, по крайней мере, не хуже той, которая была потеряна); не дозанятость (новая работа уступает прежней по условиям труда и оплате); продолжающаяся незанятость (новая работа пока не найдена).

Одним из основных условий грамотного поведения населения на рынке труда является целенаправленная деятельность специальных организаций, и, прежде всего, структур службы занятости, которые способны создать упорядоченную систему условий для достижения полной, эффективной и свободно избранной занятости. Такая система должна иметь четыре основных компонента: информационный, организационный, реабилитационный, обучающий.

Под информационным обеспечением деятельности в сфере занятости понимается совокупность знаний, сведений, данных, необходимая гражданам для определения своего положения на рынке труда и осуществления своих прав на поиск и получение работы, на регулирование взаимодействия с работодателями по поводу рабочих мест. Все агенты рынка труда должны быть информированы о ситуации на рынке труда и процессах, происходящих в сфере занятости, о деятельности служб занятости и иных аналогичных структур; о спросе на рабочую силу и о предложениях ее; способствовать формированию активной позиции на рынке труда; разъяснять систему социальной защиты занятых, безработных граждан и незанятого населения; информировать о возможностях профессиональной подготовки, переобучения, переподготовки и повышения квалификации.

Организационные меры призваны упорядочить и максимально упростить порядок взаимодействия работодателей, центров занятости, альтернативных организаций, занимающихся трудоустройством, и граждан, ищущих работу, другого незанятого населения, и сформировать на этой основе устойчивые и эффективные технологии данного взаимодействия. К этим мерам относится и организация социальных выплат, пособий на период безработицы, а также обеспечение дохода при обучении и повышении

квалификации, поддержание трудового потенциала на период незанятости (организация временной занятости).

Реабилитационная составляющая направлена, прежде всего, на адаптацию личности к актуальным экономическим и социальным феноменам, на восстановление ее «личного пространства» и, как следствие этого, снижение общего уровня тревожности (психотерапевтическая помощь, повышение уровня мотивированности клиента, коммуникативной компетентности временной занятости).

И, наконец, последний компонент системы — обучение. Успех поиска новой работы, нового рабочего места по существу зависит от развитости способности учиться. Это реализуется через научение системной стратегии поиска работы; в отработке на практике основных умений и навыков эффективного поведения на рынке труда; в переобучении и переподготовке согласно сложившейся конъюнктуре спроса на рабочую силу и личным потребностям, способностям, предыдущим профессионально-квалификационным характеристикам и опыту работы.

На поведенческие стратегии безработных граждан и незанятого населения оказывает влияние общий уровень безработицы, а соответственно, меняется распределение безработных граждан по мотивам обращения, например, в службу занятости: резко растет число согласных на любую хорошо оплачиваемую работу и стремящихся быстро устроиться, но и обращающих внимание на содержание и условия труда, а не только его оплату. Сокращается число лиц, имеющих основной целью получение пособия (этому способствуют и изменения в законодательстве, ужесточающие правила признания безработным).

Социально-трудова адаптация. Когда речь идет о социальной адаптации вообще, то имеется в виду процесс и результат активного приспособления индивида к условиям новой социальной среды. Все дело во внутренней готовности личности перестроить, подстроить, совместить свой накопленный и освоенный социальный опыт, олицетворяющий потребности и интересы личности, с требованиями, которые предъявляет к личности новая социальная среда. При этом необходимо отметить: чем менее выражено в индивиде личностное начало (внутренняя, собственная оценка личностью новых требований, предъявляемых ей новыми условиями внешней среды, в частности, условиями рыночных отношений), тем более, социальная адаптация носит характер пассивного приспособления личности к условиям социальной среды.

Действительно, западные ученые склонны рассматривать социальную адаптацию как некий путь, которым социальные системы любого рода (например, личность, семейная группа, деловая фирма, национальное государство и т. п.) «управляют» или реагируют на среду своего обитания.

Критерием успешности социально-трудова адаптации работника является его закрепление на предприятии, рабочем месте и субъективное состояние удовлетворенности существующим положением и перспективами. Убежденность работника в том, что трудовая деятельность на данном предприятии, рабочем месте означает для него эффективное решение проблем по удовлетворению своих насущных потребностей, есть реализация смыслообразующей для жизни личности функции труда.

Профессиональное самоопределение является одним из важнейших объектов социальной адаптации. И это понятно. Чем больший уровень профессионализма предполагает данная профессия (знания, практические навыки, опыт, квалификация), тем выше и устойчивей уровень социально-трудова адаптации человека к этой профессии и, соответственно, ниже зависимость от внешних факторов, конъюнктуры. Принципиально различны способы управления социально-трудова адаптацией работников, занимающих рабочие места и должности с различным профессионально-квалификационным содержанием. Для высокопрофессиональных рабочих мест — это создание профессиональной сферы, непрерывной системы подготовки, повышения квалификации, значительная самостоятельность и ответственность работников, самоорганизация и

высокая дисциплина; низко профессиональные рабочие места требуют непрерывного контроля, постоянной корректировки условий трудовой деятельности и системы стимулирования в зависимости от изменения ситуации, для них свойственно отсутствие устойчивых профессиональных ценностей.

Факторами адаптации являются комплексы потребностей: экономический, самосохранения, воспроизводственный, регулятивный, коммуникативный, когнитивный, самореализации. Каждый комплекс потребностей составляет неограниченный набор взаимозаменяемых частных потребностей. Все то, что способствует реализации потребности, является объектом адаптации: предметы, люди, виды деятельности. Любой объект адаптации значит не сам по себе, а только в период актуализации у человека соответствующей потребности. Каждый объект адаптации может реализовать как одну (частный объект), так и несколько потребностей человека (комплексный объект); идеален объект, реализующий сразу все потребности. Чем больше актуализированных потребностей способен реализовать какой-либо объект адаптации, тем выше его значимость. Если объект адаптации перестает способствовать реализации актуализированных потребностей, он перестает быть объектом адаптации.

Количество способов реализации потребностей субъекта адаптации достаточно велико. Все объекты адаптации можно разделить на основные (наиболее часто встречающиеся, социально одобряемые, традиционные) и дополнительные (ситуационные, индивидуализированные, временные).

В этом смысле трудовая деятельность не может пониматься только как способ реализации одного единственного комплекса потребностей — материального. Поэтому, когда речь идет о количестве способов реализации потребностей и о том, что оно велико, то имеется в виду все богатство, все разнообразие способов деятельности, рефлексии и ощущений, источник которых один — труд, трудовая деятельность.

При этом следует иметь в виду, что различный уровень безработицы в том или ином регионе России формирует различные группы безработных, часть из которых не спешит предложить свои услуги на рынке труда, а пытается так или иначе приспособиться к новым условиям, когда общество уже не требует «обязательности» труда, работы, занятости.

Потеря работы для людей означает неуверенность в завтрашнем дне, напряжение, конфликтные ситуации. Это и медицинские проблемы: нарушение здоровья, вызванное стрессами (болезни сердца, почек, алкоголизм, цирроз печени). Существует связь между безработицей и ухудшением отношений в семье. В качестве способов избавления от стресса потери работы используется выяснение отношений в различных формах, употребление спиртных напитков, встречи с подругами (друзьями) за пределами дома, развод.

Безработица отрицательно сказывается и на детях. У детей в семьях безработных чаще, чем в семьях работающих, встречаются отклонения в поведении, нарушения работы желудочно-кишечного тракта и бессонница. Дети в таких семьях более нервные, с ними чаще случаются несчастные случаи. Таким образом, безработица оказывает отрицательное воздействие на всех, кого она прямо или косвенно затрагивает.

В настоящее время в России практически не проводятся исследования по изучению социально-психологических последствий безработицы. Вопросы трудоустройства безработных, профессиональной подготовки и переподготовки рассматриваются как социально-экономические. Но без учета внутри личностных факторов нельзя оптимально обеспечивать эффективное использование профессионального потенциала безработных. Австрийский ученый Л. Пельтцман исследуя психологические состояния безработных, считает их стрессовыми и выделяет их 4 фазы:

I фаза – ожидание безработицы. Она характеризуется состоянием неопределенности и шока. Наиболее сильным фактором является ожидание потери работы.

II фаза – длится 3 – 4 месяца после потери работы. Наступает субъективное облегчение и приспособление к ситуации. Начинаются активные поиски работы.

III фаза – наступает после 6 месяцев после потери работы. Она характеризуется утяжелением состояния. Иногда обнаруживаются разрушительные состояния, которые касаются здоровья, психики, финансов, социального положения человека. Именно в этот период важно помочь человеку не потерять веру в свои силы, снять стрессовые состояния, помочь в поиске работы. Иначе может наступить IV фаза.

IV фаза – это беспомощность и примирение с сложившейся ситуацией. Тяжелое состояние может наблюдаться даже при отсутствии материальных трудностей. Человек прекращает попытки изменить свое положение и привыкает к бездеятельности. В этом случае может помочь только психологическая антистрессовая поддержка. Имеет смысл убедить человека заняться хоть какой-нибудь работой, даже не престижной. Знание психологических особенностей состояния безработных можно оказать эффективную помощь в предотвращении личностного кризиса.

Последствием безработицы может быть обострение и даже социальный взрыв, если ее размеры превысят допустимый уровень. В зарубежной литературе такой критической величиной считают уровень безработицы в 10-12%.

Таким образом, проблема безработицы — сложное социальное явление, во многом определяющее физическое и психическое здоровье граждан России, криминальную обстановку в стране и ее будущее.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Как Вы считаете, что обуславливает изучение социально-экономических проблем безработицы?
2. Как оценивается экономическая эффективность безработицы?
3. Назовите отрицательные социально-экономические последствия безработицы. Поясните.
4. Назовите положительные социально-экономические последствия безработицы. Объясните.
5. Перечислите отрицательные экономические последствия безработицы.
6. Приведите положительные экономические последствия безработицы.
7. За счет чего может быть снижен уровень фрикционной безработицы?
8. Что способствует сокращению структурной безработицы?
9. Поясните эффективные меры преодоления циклической безработицы.
10. Приведите психологические последствия безработицы.
11. Охарактеризуйте социально-психологические последствия безработицы.

Модуль 2. Государственная политика в области занятости

Глава 2.1. Деятельность государственной службы занятости

2.1.1. Причины создания служб занятости

На протяжении многих десятилетий экономическая наука не признавала наличия у нас в стране рынка труда. Из сферы товарных отношений исключалась рабочая сила, что аргументировалось отсутствием в стране безработицы и наличием социалистической (общенародной) собственности как экономической основы государства.

Считалось, что в условиях социализма человек не отделен от средств производства, и именно это обуславливает его особое отношение к своей рабочей силе не как к товару, который он продает на рынке. И в самом деле, если собственник средств производства и наемный рабочий сочетаются в одном лице, ни о какой купле-продаже рабочей силы речь не идет.

Действительность же показала обратное. Во все времена существования социалистической формы хозяйствования так и не произошло соединения работника со средствами производства. Он как был, так и остался наемным работником со строго фиксированной стоимостью, определяемой минимальными затратами на воспроизводство своей рабочей силы. Следовательно, явно несостоятелен главный аргумент, при помощи которого доказывалось отсутствие при социализме рынка рабочей силы.

В условиях товарно-денежных отношений рабочая сила не может не выступать как товар, поскольку она требует затрат, величина которых зависит от квалификации, условий труда, значимости той продукции, которую она создает.

Если рынок труда существует, то почему процветали уравниловка, низкое качество работы, слабая дисциплина труда и незаинтересованность работника в высокопроизводительном и качественном труде? На наш взгляд, основной причиной этого является государственная монополия на рынке рабочей силы. Именно она и отсутствие нормальной рыночной конкуренции обусловили глубокие противоречия социально-экономического развития страны и вызвали необходимость создания государственных структур, регулирующих занятость и безработицу (ГСЗ).

Органы ГСЗ были ориентированы на оказание социальной поддержки безработным гражданам. Результатом таких ориентации стали не только увеличение уровня безработицы, но и стагнация трудовой сферы, сдерживание развития в ней рыночных отношений. Это проявлялось в увеличении масштабов скрытой безработицы, невыплате заработной платы, формировании неэффективного слоя работников, которые негативно влияют на все социально-экономические процессы (сдерживают рост производительности труда, тормозят уровень оплаты и структурные сдвиги), сохранении большого количества малоэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест, стихийном переливе рабочей силы в неформальный сектор экономики, в ориентации половины трудоспособных граждан на сохранение стабильного места даже при низкой и не вовремя оплачиваемой заработной плате. Все это препятствовало эффективному и серьезному решению проблем занятости. Специалисты отмечают резкое снижение использования трудового потенциала России, сохранение негативных тенденций в его динамике количественных и качественных показателей. Проблемы использования трудового потенциала вплоть до настоящего времени сводились, как уже говорилось, в основном к ограничению масштабов безработицы и к организации помощи безработным. Задачи структурной перестройки в целях повышения производительности труда, конкурентоспособности отечественной продукции и в целом более эффективного распоряжения трудовым потенциалом общества практически оказались отодвинуты на задний план.

Сейчас на первый план выходят новые приоритеты, а именно — повышение и рациональное использование трудового потенциала страны. Для того чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование структурой безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориям и видам занятости в интересах роста эффективности труда.

Для этого должны быть решены следующие задачи:

1. повышение спроса на квалифицированную рабочую силу как необходимой предпосылки для роста эффективности труда, улучшения качества продукции и услуг;
2. обновление кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование (по оценкам Института экономики РАН, из 9 тыс. предприятий, кандидатов в банкроты, подавляющее большинство потерпели неудачу вследствие ошибок в управлении, из-за неумения организовать дело в рыночных условиях);
3. усиление роли профессионального труда в росте доходов и соответствующее изменение трудовой мотивации (высокоэффективный труд — высокие заработки);
4. упреждающая профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации экономически активных граждан, прежде всего составляющих мобильный резерв рабочей силы, с учетом меняющегося спроса экономики на рабочую силу в интересах обеспечения ее конкурентоспособности;
5. расширение гибкости рынка труда как по формам занятости, так и по режимам труда;
6. максимально возможное привлечение безработных к общественным и другим временным работам;
7. совершенствование учета безработных и предоставления пособий;
8. оказание дифференцированной социальной поддержки безработным в зависимости от причин потери работы и готовности человека адаптироваться к новым и более высоким профессиональным требованиям.

Решение этих задач обеспечит активизацию характера политики занятости.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Назовите основные причины создания служб занятости населения.
2. Какую проблему решали СЗН на первых этапах своего возникновения?
3. Какие приоритеты в деятельности СЗН возникли сейчас?

2.1.2. Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственной службы занятости

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, поскольку ее цель — управление занятостью, но в масштабах государства. Эти службы помогают:

- тем, кто ищет работу или хочет пройти профессиональную переподготовку;
- предприятиям, желающим идти в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;
- государству.
- чтобы лучше знать положение на рынке труда, многие страны укрепляют свои службы занятости, отслеживая с их помощью влияние технологических изменений и структурной перестройки на занятость.

Сегодня деятельность служб занятости весьма многообразна. Государство возложило на них следующие основные задачи:

- оказывать поддержку безработным и помогать им в поисках работы;
- организовывать рынок труда таким образом: чтобы вакансии заполнялись наиболее квалифицированными работниками; чтобы текущий и перспективный

спрос на лиц определенных профессий соответствовал предложению на рынке труда;

- предлагать и осуществлять меры по созданию новых рабочих мест;
- оказывать населению консультации по профессиональной ориентации, предоставлять ему необходимую статистическую информацию и другие посреднические услуги, направленные на скорейшее трудоустройство безработных.

К традиционным функциям служб занятости относятся, такие как выплата пособий по безработице, выявление свободных рабочих мест и трудоустройство, распространение информации о вакансиях и профессиональная ориентация, занятость иностранных рабочих и возможности трудоустройства в приграничных районах;

К новым функциям, которые возникают с изменением социально-экономической обстановки, относят: специализированное трудоустройство (трудоустройство инвалидов, управленческий персонал, временное трудоустройство); профориентация; самозанятость (поощрение самостоятельных поисков работы); содействие самозанятости, особенно в некоторых развивающихся странах; устройство на курсы профессиональной подготовки на предприятиях; помощь в смене профессии; особые программы содействия занятости.

На практике службы занятости выполняют лишь часть этих функций — в зависимости от потребностей региона и страны в целом и имеющихся ресурсов. В некоторых странах, например, в Германии, службы занятости не только управляют средствами, направляемыми на выплату пособий по безработице, но и занимаются распределением социальной помощи длительно безработным.

Определен статус и направления работы Федеральной государственной службы занятости населения. Для объективной оценки состояния рынка труда и положения в области занятости населения в Российской Федерации в 2001 г. была установлена форма государственной статистической отчетности, утвержденная приказом Госкомстата России от 11 января 2001 г. №3.

В целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения. Комитеты объединяют представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Данные статистики свидетельствуют о повышении эффективности работы государственных служб занятости. По данным Министерства труда и социального развития России, последние два года количество получивших профессиональную консультацию превышает число направленных на профессиональное обучение безработных граждан более, чем в 2,5 раза. В 1999 г. направлено на профессиональное обучение 70 % безработных, а в 2000 г. — 69 % .

Анализ многочисленных случаев успешного трудоустройства позволяет выделить, помимо профессиональной пригодности («хочу-могу»), дополнительные факторы, по которым можно предсказать высокую или низкую вероятность трудоустройства клиента:

- спрос на искомую профессию (точнее, отношение спроса и предложения);
- требования работодателя к уровню профессиональной подготовки и личным качествам безработного;
- уровень компетентности безработного в рыночных отношениях в области занятости (знание технологии поиска работы, умение вести переговоры с работодателем, владение способами самопрезентации и саморекламы и т.д.);
- личностный фактор (желание получить работу, упорство, целеустремленность, общительность, личное обаяние и т.д.).

Объем профконсультационных услуг, оказанных безработным в 1999 – 2000 гг.

Показатель	1999 год (чел.)	2000 год (чел.)	2000 год в % к 1999 году
Получили профессиональную Консультацию:			
Всего	89057	98161	110,2
в том числе безработные	46118	44534	96,6
Направлены на профессиональное обучение (безработные)	32367	30825	95,2

Каждый из указанных факторов оценивался профконсультантом совместно с клиентом. На основе результатов анализа были сделаны выводы о перспективе выбора работы или о необходимости получения переквалификации.

Таким образом, чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо чтобы она была ориентирована на регулирование структуры безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, повышение мобильности, профессиональной квалификации людей.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Перечислите основные задачи служб занятости.
2. Приведите функции служб занятости.

2.1.3. Основные направления деятельности службы занятости

Рынок труда регулируют не только службы занятости. Здесь можно назвать общеобразовательные и профессиональные учебные заведения, прямо влияющие на квалификацию людей, выходящих на рынок труда; учреждения, оказывающие помощь в трудоустройстве лицам, имеющим для этого ограниченные возможности; центры профориентации для молодежи и для тех, чья квалификация больше не нужна вследствие технологических изменений.

Тем не менее, среди этого множества действующих лиц службы занятости играют главную роль, отслеживая состояние рынка труда, регулируя действия других. Насколько успешно они справляются с этой ролью, настолько хорошо функционирует, в общем, и рынок труда.

Государственные службы занятости – это специальные организации, существующие за счет бюджета и осуществляющие свои посреднические функции бесплатно как для работодателей, так и для соискателей. Они трудоустраивают работников любого уровня и квалификации, в любые организации, но в основном, в государственные структуры. Единственное требование, предъявляемое человеку, встающему на учет в службу занятости – человек должен быть безработным.

Основными направлениями деятельности государственных служб занятости являются:

1. регистрация безработных;
2. регистрация вакантных мест;
3. трудоустройство безработных и других лиц, желающих получить работу;
4. изучение конъюнктуры рынка труда и предоставление информации о ней;
5. тестирование лиц, желающих получить работу;
6. профессиональная ориентация и переподготовка безработных;
7. выплата пособий зарегистрированным безработным.

Исторически службы занятости возникали как отделы Министерств труда. В некоторых странах под влиянием требований социальных партнеров им предоставлен автономный юридический статус. Они также могли создаваться по инициативе организаций предпринимателей или трудящихся, либо иметь статус частных агентств, действующих в интересах общества.

Чаще всего, в соответствии с рекомендацией Международной Организации Труда 1948 г, служба занятости является автономной, но находится под контролем Министерства труда. При этом она имеет региональные и местные отделения, территориальные органы (консультационные пункты, модельные центры и др.), подчиненные национальной службе занятости. Роль местных отделений служб занятости нельзя недооценивать. Эти отделения на переднем крае работы с людьми и должны учитывать их самые разнообразные потребности. Именно способность местных отделений служб занятости удовлетворять эти потребности свидетельствует об эффективности всей организации работы с экономически активным населением.

Размеры служб занятости различаются в зависимости от того, какие функции возложены на них законодательством той или иной страны, а их значимость зависит от положения на рынке труда в стране.

Качественное изменение роли службы занятости в регулировании рынка труда требует изменения подходов к взаимодействию службы занятости со службами персонала организации. Данная модель учитывает, что особую нагрузку служба занятости несет в периоды экономического спада и структурных сдвигов в экономике. Для регулирования рынка труда службе занятости населения предоставлены следующие права:

- запрашивать у работодателей информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, а также данные о потребности в рабочей силе, о количестве высвобождаемых, принятых и уволенных работников;
- направлять работодателям, при наличии у них потребностей в рабочей силе, граждан, обращающихся в службу занятости для трудоустройства;
- разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателей минимального количества специальных рабочих мест для граждан, требующих особой социальной защиты и испытывающих затруднения в трудоустройстве;
- заключать по доверенности работодателей от их имени договоры с гражданами о трудоустройстве (с предварительной, при необходимости, профессиональной подготовкой), оплачивать таким гражданам за счет средств работодателей стоимость проезда, суточные за каждый день нахождения в пути, а также выдавать им пособия при переезде на новое место работы.

В механизме регулирования и организации занятости населения предусмотрено участие и работодателей, содействующих проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров (контрактов, других соглашений), регулирующих трудовые отношений в соответствии с законодательством;
- реализации мер, предусмотренных в коллективных договорах (других соглашениях) по защите трудящихся в случае безработицы или приостановке производства; оказание содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверхустановленной законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств предприятий и других работодателей; создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли предприятий уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на эти цели;

- трудоустройства определенного местным органом власти числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Помимо этого, работодатели обязаны:

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставлять службе занятости и в профсоюзный орган информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, число и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить. Они так же несут ответственность в установленном законом порядке за предоставление недостоверных сведений;
- принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся на предприятие, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости.

Работодатели имеют право на частичное возмещение средств в виде дополнительных налоговых льгот и других форм компенсации расходов, связанных с созданием дополнительных рабочих мест для граждан особо нуждающихся в социальной защите, сверх минимального количества, устанавливаемого местными органами власти; на получение от службы занятости бесплатной информации о состоянии рынка труда,

При необходимости служба занятости может компенсировать работодателям полностью или частично затраты по организации обучения принятых на работу граждан, высвобождаемых с других предприятий.

Таким образом, для реализации данного механизма есть все необходимые предпосылки.

Для реализации своего права на труд граждане ведут самостоятельный поиск работы или обращаются в органы службы занятости (обращение гражданина в органы службы занятости в целях поиска работы — право гражданина, но не обязанность), которые, в свою очередь, призваны оказывать содействие гражданам в поиске подходящей работы.

Осуществить свое право на труд гражданин может также путем прямого обращения к работодателю.

Статья 3 Закона «О занятости населения в РФ» определяет следующие условия признания гражданина безработным: трудоспособность, поиск работы, готовность приступить к работе, отсутствие заработка и работы, наличие в паспорте гражданина отметки о регистрации по месту жительства, наличие всех необходимых документов, регистрация в органах службы занятости по месту жительства гражданина в целях поиска подходящей работы.

Органы службы занятости вправе рассматривать вопрос о признании гражданина безработным только при соблюдении всех вышеперечисленных условий в совокупности.

Право на пособие по безработице имеет только тот гражданин, который в установленном законодательством порядке признан безработным.

Органы службы занятости оказывают консультационную помощь по вопросам, входящим в их компетенцию, всем обращающимся гражданам, независимо от их места жительства или пребывания; занятым и не занятым трудовой деятельностью, гражданам, получающим пенсию по старости (по возрасту), по инвалидности I, II, III групп, подросткам от 14 до 16 лет, молодежи, беженцам, вынужденным переселенцам, иностранным гражданам, лицам, не имеющим гражданства.

Увеличилось число трудоустроенных органами государственной службы занятости Приморья. По состоянию на конец 2002 г. было трудоустроено 51 тысяча 123 безработных граждан, что составляет 54,4 % к общему числу обратившихся, в 1995 г. было трудоустроено 27 тысяч 586 безработных (34,7 % всех обратившихся). Значительно снизилось число безработных в городах Артем, Дальнегорск, Большом Камне, Владивосток, Дальнереченск, Лесозаводск, Уссурийске, Надеждинском, Пожарском и Черниговском районах.

Отмечается резкое изменение обращаемости в органы государственной службы занятости г. Владивостока. При сравнении показателей 1991 и 2002 гг. было выявлено увеличение числа обратившихся с 43 до 4700 человек. Характерной особенностью является то, что на рынок труда вышло значительно больше людей, ранее не работавших.

Динамика рынка труда, которая ясно обозначилась сегодня – результат кропотливой работы Приморского краевого центра занятости в соответствии с политикой, направленной на увеличение рабочих мест. Во многом помогло налаживание более тесных контактов с работодателями. В результате численность трудоустроенных граждан постоянно растет, и на сегодняшний день она составила 51 тысячу 123 человек. Значительно увеличилось число трудоустроенных в городах Большом Камне и Партизанске, а также в Дальнереченском, Красноармейском и Надеждинском районах.

Большое значение приобретает временная занятость. Более эффективной стала работа с подростками в период летних каникул. Только подростков в возрасте от 14 до 18 лет при содействии службы занятости было трудоустроено около 10,5 тысяч человек. Кроме того, более 400 детям безработных оказана помощь в организации отдыха и лечения.

Большое значение стало приобретать участие незанятых граждан в общественных работах. В течение всех восьми месяцев в них принимали участие 1243 человека, что 1,8 раза больше, чем за то же время в прошлом году. Такая работа хорошо налажена в городах Большом Камне, Владивостоке, Дальнегорске, Дальнереченске, Лесозаводске, Партизанске, Находке, Спасске-Дальнем, Уссурийске и Дальнереченском, Кавалеровском, Михайловском, Ольгинском, Партизанском, Пограничном, Пожарском и Хорольском районах.

На профессиональное обучение при содействии службы занятости направлено 3467 человек, что на четверть больше аналогичного периода прошлого года. Количество вакансий достигло 8,3 тысяч, что в вдвое больше, чем в конце августа 1998 года. Это хороший фактор для ищущих работу. Между тем, в городах Арсеньеве, Партизанске, остается высоким спрос на свободные рабочие места.

Услуги, связанные с содействием реализации прав граждан на занятость, предоставляются органами службы занятости бесплатно.

Деятельность государственных служб занятости обеспечивает активное взаимодействие безработных граждан, работодателей, закрепленное и защищенное правовыми нормами, а так же обеспечивает социальную поддержку социально-уязвимым слоям населения. Это достигается следующими направлениями деятельности: использование компьютерных банков вакансий, содействие в трудоустройстве, выплата пособий, профессиональное консультирование, направление на профессиональную переподготовку, повышение квалификации, создание дополнительных рабочих мест для инвалидов, молодежи, то есть активное проведение государственной политики занятости населения.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Что понимается под государственной службой занятости?
2. Какое главное и единственное требование предъявляется человеку, стоящему на учет в службу занятости?
3. Перечислите основные направления службы занятости.
4. Под чьим ведомством находится служба занятости?
5. Какие права предоставляются службе занятости для регулирования рынка труда?
6. Участвуют ли работодатели в механизме регулирования и организации занятости?
7. Перечислите условия признания гражданина безработным.
8. Кому службы занятости оказывают консультативную помощь?

2.1.4. Значение негосударственных служб занятости

Процесс перехода от планово-распределительной к рыночной системе в условиях экономического кризиса характеризуется тенденцией к сокращению официальной занятости, высоким уровнем явной и скрытой безработицы, падением качества рабочей силы. Численность экономически активного населения России на 2002 г. составила 71, 1 млн чел., численность безработных (по методологии МОТ) 8, 3 млн чел., число зарегистрированных возросло с 1,1 до 1,3 млн чел.. Потребность в рабочих, заявленная в организациях увеличилась по сравнению с периодом прошлого года на 2, 9% и составила 927 тыс. чел. на 1 мая 2002 г. Но не смотря на возрастающее число заявок подбор персонала в государственных службах занятости затруднен по ряду причин. Это объясняется низким уровнем предлагаемой заработной платы, высокой интенсивностью работы, либо вакансией с низкой квалификацией. Ситуация осложняется тем, что работодатели не стремятся предоставлять информацию об открывающихся вакансиях в государственные службы занятости во избежание раскрытия коммерческой тайны, а так же потока работников с низкой квалификацией. Они предпочитают «переставлять» работников внутри фирмы, либо пользоваться услугами кадровых агентств.

По оценкам специалистов, в российской промышленности осталось только 5% рабочих высшей квалификации. Экономике требуются мобильные профессионалы, а средний возраст высококвалифицированного рабочего 53-57 лет. 60% безработных нуждаются либо в повышении квалификации, либо в получении новой специальности. В последние годы число работников промышленных предприятий, привлекающихся к профессиональной учебе, сократилось более чем на 60% , и в ближайшие 4-5 лет на высвобождение по возрасту может претендовать от 40-60% рабочих, тогда как молодежь в возрасте до 25 лет составляет 4,5-6,6 % занятых.

Достаточно новым (с 1989 г.) направлением, которое разрушило стереотип об устройстве на работу по связям или по везению, стала деятельность частных агентств занятости.

В процессе развития инфраструктуры бизнеса по подбору персонала сформировалась структура кадровых агентств, которую можно классифицировать по ряду признаков.

Основой классификации является подразделение по признаку оплаты труда, соответствии с ним и распределяется оказание услуг. Выделяют следующие типы рекрутинговых агентств:

- агентства по трудоустройству;
- агентства по подбору и отбору персонала (кадровые агентства).

Агентства по трудоустройству стремятся предложить как можно больше вариантов трудоустройства для людей ищущих работу (здесь они представляют интересы работников), а так же за определенную плату предоставляют доступ работодателям к базам данных своих кандидатов. Эти агентства предлагают населению следующие услуги:

- помощь в составлении резюме;
- психологическое тестирование;
- занесение информации о кандидате в базу данных;
- размещение резюме и (или) мини-резюме в средствах массовой информации и в глобальной сети Интернет, рассылка резюме по компаниям;
- консультирование по методам поиска работы, прохождения собеседования в компании;
- профориентация;
- направление кандидата;
- предоставление информации об имеющихся вакансиях на рынке труда (сборники вакансий).

Вознаграждение данной категории агентств складывается из взносов, которые люди делают за оказанные услуги, по сути, это платное трудоустройство. Во многих случаях, плату стараются взять и с тех и с других. При трудоустройстве с кандидата берется плата от 30-100% оклада после первого месяца работы в компании. Агентства по трудоустройству, в первую очередь, предлагают компаниям работников из числа граждан, заключивших с агентствами договоры на платное трудоустройство. Чтобы расширить круг таких граждан, агентства публикуют через СМИ рекламу своих услуг. Как правило, специалисты высокой квалификации предпочитают не обращаться в агентства по платному трудоустройству.

Так же особенностью данных агентств является отсутствие возможности тщательного изучения прорабатываемых вакансий. Они ведут отбор в основном по формальным признакам. Это приводит к направлению в компании большого числа довольно слабых кандидатов.

К негативным аспектам деятельности данных организаций относятся: создание дополнительного барьера между работниками и предпринимателями; взимание денег с безработных граждан, находящихся в трудном материальном положении, создание «видимости» занятости и т.д.

Положительная роль данных агентств заключается в повышении информированности на рынке труда о свободных рабочих местах, содействии поиску работы людям ищущим ее. При этом агентство создает «поток» кандидатов. Поэтому в агентства целесообразно обращаться, когда необходимо заполнить рабочие вакансии или должности, не требующие высокой квалификации.

В настоящее время развитие бизнеса по подбору персонала на Западе имеет тенденцию к прекращению распространения или запрещению оказания услуг по платному трудоустройству. В России происходит трансформация агентств начавших свою деятельность с платного трудоустройства в агентства по подбору персонала. Отчасти это объясняется снижением доверия у населения к этому виду агентств, а так же перспективностью и доходностью агентств по подбору персонала.

Агентства по подбору персонала представляют на рынке труда интересы предпринимателей, которым необходимы специалисты более высокой квалификации. Гонорар уплачивает компания-заказчик, он составляет примерно от 8 до 25-30 % годовой оплаты труда подобранного работника. Поиск персонала производится посредством собственной базы данных и объявлений о вакансиях в СМИ, Интернете. Так же путем использования мини-резюме кандидатов и через прямой поиск. В комплекс услуг, которые предоставляют эти агентства входит:

- Head-hunting (хэдхантинг) – вид услуг, при которой агентство, занимающееся поиском и отбором руководителей высшего звена, «переманивает» определенного специалиста для компании-заказчика;
- Executive Search (эксекьютив сеч) – поиск и подбор высококвалифицированного специалиста в области управления;
- Outplacement (аутплейсмент) – вид услуги, при которой агентство занимается целенаправленным трудоустройством персонала, увольняемого из компании-заказчика в определенные сроки и на определенных условиях;
- Leasing (лизинг) – предоставление агентством на определенный срок на определенных условиях сотрудников, которые находятся в трудовых отношениях с агентством, в распоряжение фирмы-арендатора.
- Recruitment (рекрумент) – услуги по подбору руководителей среднего звена, специалистов и офисного персонала.

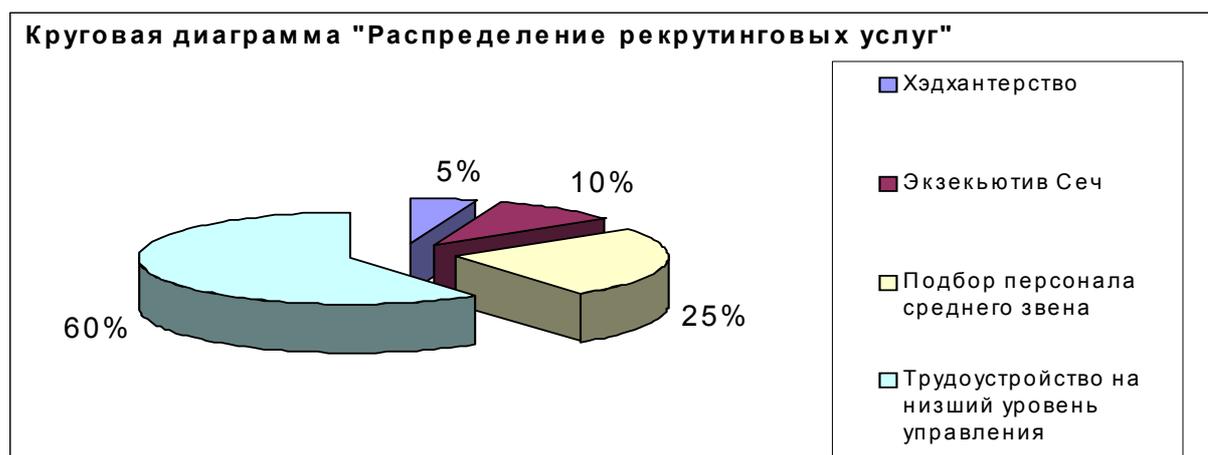


Рисунок. Распределение рекрутинговых услуг в США 1999 – 2000 гг.

По сравнению с рынком рекрутинговых услуг США, в России большую часть рынка рекрутинговых услуг занимает услуги по подбору среднего и высшего менеджмента, подбор низкоуровневых позиций не развит.

Отличительная черта кадровых агентств – они не берут деньги с кандидатов, ведь они не оказывают им никаких услуг.

Кадровое агентство для соискателя – это возможность сделать карьеру, а не найти работу. Как правило, эти агентства работают с людьми уже имеющими работу и им предлагается работа с наиболее лучшими условиями.

Но перевод кадров из одной компании в другую дело не перспективное. Для избежания этого принят профессионально-этический кодекс консультанта по подбору персонала. Среди заповедей консультанта, самая главная – запрет на целенаправленное переманивание специалистов. В последнее время был сделан вывод о том, что необходимо выращивать собственные кадры, а для этого привлекать студентов вузов и колледжей.

При подборе специалистов на вакансии среднего уровня используется технология стандартного метода поиска. Она состоит из 6 этапов.

1. Полное описание вакансии: излагается суть позиции, требования к кандидату, круг его обязанностей и пакет социальных гарантий.
2. Одновременно с описанием вакансии клиенту направляется договор, в котором описываются условия работы над проектом. После его подписания агентство создает рабочую команду, в которую входят: консультант (рекрутер), ресечер (сотрудник, осуществляющий поиск и составление списка потенциальных клиентов на вакансию и предоставляющий его рекрутеру с целью последующего отбора), ассистенты. Над заявкой может трудиться так же, и один рекрутер.
3. Разработка стратегии поиска. Она включает анализ предыдущих заказов на аналогичные вакансии, поиск кандидатов в компьютерной базе данных, отбор поступающих резюме и т.д. После предварительного отбора претенденты, прошедшие этот тур, приглашаются на собеседование с рекрутером или консультантом, ответственным за работу с клиентом по данной вакансии.
4. В случае необходимости информация об агентстве дается в СМИ, Интернете.
5. На основании результатов предыдущих этапов рекрутером составляется полная выборка наиболее подходящих кандидатов. Этот список предоставляется клиенту для окончательного выбора.
6. По желанию клиента консультант может участвовать в переговорах между клиентом и кандидатами.

Технология прямого поиска (синоним – «хэдхантинг», от английского словосочетания «head hunting», что переводится как «охота за головами») подходит для подбора персонала высшего управленческого звена. Главное отличие этого поиска –

закрытие вакансий специалистов, уже востребованных рынком и не обращающихся сами в компании в поиске работы. Суть работы заключается в прямом поиске топ — менеджеров, путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращение к ним с предложением о смене места работы.

Наиболее распространенным и перспективным типом являются универсальные агентства, занимающиеся подбором персонала на вакансии практически любого уровня (исключение составляют рабочие специальности), которые могут гибко подстраиваться под меняющиеся условия рынка.

Одним из признаков классификации является подразделение по типам найма. Выделяют:

- агентства по подбору на постоянную занятость;
- агентства по подбору на временную занятость (лизинг персонала).

Подбор на постоянную занятость состоит в найме специалистов на контрактной основе на срок от 1 до нескольких лет с возможностью последующего продления трудового контракта по взаимному согласию сторон. В условиях современного рынка России это работа по трудовой книжке, которая неофициально может представлять и временную занятость.

Подбор на временную занятость (лизинг персонала) — явление, характерное для стран Европы. О размере рынка этих услуг говорит увеличение числа компаний, занимающихся этой деятельностью в 1,5 раза. Их суммарный оборот превышает 60 млрд. долларов. Ежегодный оборот самой крупной на этом рынке международной компании Manpower оценивается более чем в 4 млрд. долларов.

Позитивными сторонами использования лизинга является снижение издержек предпринимателей, гибкое приспособление к изменению рынка.

Для рынка кадровых агентств Владивостока характерно наличие кадровых агентств универсального типа, которые занимаются подбором персонала всех уровней. По эффективности лидирует «Анкор — Владивосток», который является региональным представителем франчайзинговой сети «Анкор» по всей России. Среди его клиентов присутствует 50 % зарубежных партнеров. Так же наиболее сильными агентствами являются «Успех», «Карьера-Форум», «Перспектив».

Для нормального функционирования современной рыночной экономики требуются специализированные бизнес — услуги, в том числе в области работы с персоналом. По мнению специалистов, в России уже сформировалась отрасль услуг по подбору персонала. Ее развитие происходило несколько этапов.

Этап рождения (1990 — 1994 гг.) – неразвитость инфраструктуры рынка услуг по найму и отбору персонала, отсутствие технологической базы.

Появление первых агентств («Анкор», «Триза», «Контакт», «БЛИМ-Консорт»), которые открывались на базе организаций и союзов по трудоустройству граждан.

Этап становления, формирования первичной инфраструктуры рынка услуг по подбору персонала (1995 — 1997 гг.) – рост числа рекрутинговых агентств (более 200 фирм). Это связано с небольшим первоначальным капиталовложением в организацию агентств по подбору персонала (около 5 000 \$); превышением спроса на этот вид услуг над предложением, ввиду не сформированности рынка.

Так же стали появляться печатные издания для лиц, ищущих работу («Работа для вас», «Приглашаем на работу», «Работа и зарплата» и т.д.).

Этап стабилизации (1998 – настоящее время). Финансово-экономический кризис 1998 г. в России оказал негативное влияние на рынок рекрутинговых услуг: они не закрепились как привычные и необходимые, многие агентства закрылись ввиду слабости финансовой и материальной базы, недостаток специализированных кадров не позволили в полной мере отреагировать на экономические изменения. Вследствие чего оборот рынка уменьшился в 2,5 – 3 раза. На рынке труда

отмечалось массовое сокращение персонала низшего и среднего звена, зарплата высококвалифицированных сотрудников была частично уменьшена.

Для адаптации к кризису кадровым агентствам пришлось изменить условия работы: снизить расценки на свои услуги, начать брать деньги с кандидатов на работу, внедрять новые услуги (психологическое и профессиональное тестирование, организационное консультирование, возможность за плату ознакомиться с базой данных кандидатов).

С осени 1999 г. компании вновь начали активно набирать персонал, и к 2000 г. рынок услуг вырос вдвое.

В настоящее время, российский рынок рекрутмента насчитывает от 500 до 800 кадровых агентств, из которых 300 располагаются в Москве, 100 в Санкт-Петербурге. Наиболее полным источником по данным о кадровых агентствах считается справочник «Услуги по подбору персонала в России», вышедший в декабре 1998 г.

Самыми популярными агентствами, по данным журнала «Карьера» в 1999 г., являются «Анкор», «БЛМ-Консорт», «Метрополис», «Триза», «Manpower» и «Kelly Services».

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

- широкое распространение агентств по регионам, свидетельствующее о востребованности рекрутмента;
- повышение качества предоставляемых услуг, что связано с повышением числа заказов;
- расширение ассортимента предоставляемых услуг, использование новых технологий. Очень эффективным является применение Интернета, с его помощью находят работу 16,1% людей. Этому способствует скорость, доступность и бесплатность информации, возможность подробнее сформулировать требования к кандидату.

Важным событием, которое говорит о сформированности рынка кадровых услуг стало создание в 2000 г. коммерческого объединения специализированных кадровых компаний – Сеть Специализированных Кадровых Агентств (ССКА), в которую вошли 10 московских компаний (Агентство кадровых решений, Агентство — Контакт, Арсенал и т.д.). Среди агентств была выделена специализация по различным отраслям (банки, индустрия гостеприимства, информационные и телекоммуникационные компании, нефтяные компании, оборудование и т.д.), оговорены услуги, предоставляемые кадровыми агентствами: лизинг, рекрутмент, консалтинг, проведение тренингов, профессиональное и психологическое тестирование, подбор персонала для региональных представительств, филиалов на территории СНГ, исследование и расчет заработных плат, целевое обучение и подбор из числа выпускников бизнес-школ.

Судить о росте деловой активности кадровых агентств во Владивостоке можно по рынку рекрутинговых услуг. За 2000 г. и первую половину 2001 г., в отличие от 1999 г., не зафиксировано ни одного ухода с рынка компании по подбору персонала. Более того, в этом секторе в Приморье появилось сразу несколько новых фирм.

В частности, во Владивостоке на сегодняшний день насчитывается 12 компаний («ДВИП-Персонал», «Анкор — Владивосток», «Карьера», «ДВЦМС», «Перспект», негосударственное образовательное учреждение дополнительного образования "Институт Кадровых Решений", "Мир вакансий" — центр информационных услуг по трудоустройству ДВГТУ, учебный центр "Синтон — Владивосток", "Кузница кадров", «Литик — Кадры», «Карьера — Форум», «Успех»), декларирующих подбор персонала как свой основной или побочный вид деятельности. Развитие экономики края, появление новых компаний, реанимация крупных промышленных предприятий автоматически создают новые рабочие места, которые необходимо заполнять квалифицированными кадрами.

В настоящее время поменялся тип компаний, заказывающих услуги фирм по подбору персонала. Если после кризиса 1998 г. российские компании набирали сотрудников намного активнее иностранных, то теперь ситуация выглядит иначе. Вновь “охоту” за высококвалифицированными специалистами начали иностранные представительства, которые, как правило, могут предложить и более конкурентоспособный оклад, и лучшие карьерные перспективы. К ним присоединились крупные российские компании, расширяющие свое влияние в новых регионах.

Рекрутинговый бизнес в России занял на рынке труда свою нишу, которая обеспечивает выполнение основной функции кадровых агентств – улучшение структур занятости, повышение конкурентоспособности бизнеса в целом путем подбора наиболее квалифицированных специалистов в ведущие компании. В перспективе распространение рекрутмента с помощью Интернета, повышение качества предоставляемых услуг, создание и развитие новых направлений подбора персонала.

Механизм регулирования рынка труда, охватывая весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование рынка труда, осуществляется через систему трудоустройства, включающую как государственные, так и частные структуры.

Новые для российского общества институты обеспечивают открытость путем предоставления публичных вакансий, доступных для широкого круга соискателей. О развитии и возрастании значимости новых рыночных механизмов свидетельствует быстрое увеличение и числа коммерческих агентств по трудоустройству и подбору кадров, особенно в крупных городах.

Государственные и частные структуры занятости обслуживают различные сегменты рынка труда и с различной эффективностью. Так, например, клиенты частных агентств это преимущественно молодые люди в возрасте от 18 до 35 лет. И хотя и в государственных службах занятости и в кадровых агентствах среди кандидатов на вакансии преобладают женщины, разрыв между долями мужчин и женщин все же меньше в частных агентствах. В качестве общей черты пользователей услуг формальных посредников при трудоустройстве можно отметить высокий уровень образования, но при этом доля кандидатов с высшим образованием в ЧАЗ в 1,8 раза выше по сравнению с ГСЗ. Клиенты частных служб (ЧАЗ) более состоятельные люди, особенно это, очевидно в Москве: если среди обратившихся в ГСЗ доля имеющих среднедушевой семейный доход ниже городского прожиточного минимума составила 65,5 %, то среди обратившихся в ЧАЗ таковых было всего 16,8 %.

Однако, несмотря на различия в объективных характеристиках, запросы претендентов на вакансии, предоставляемые через ГСЗ и ЧАЗ практически одинаковые, если рассматривать отрасль и профессии. Расхождения обнаруживаются в требованиях к типу собственности предприятия и в отношении должностной позиции: клиенты ЧАЗ почти вдвое реже, чем клиенты ЧАЗ хотели работать на государственных предприятиях. Пользователи услугами ЧАЗ претендуют чаще, чем клиенты ГСЗ, на должности руководителей и главных специалистов. В то же время запросы на должности квалифицированных рабочих чаще встречаются у клиентов ГСЗ.

Таким образом, контингент клиентов государственных и частных организаций, содействующих трудоустройству различен, а среди факторов, определяющих вероятность использования того или иного канала трудоустройства можно выделить следующие группы:

- факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование и пр.) и экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения и пр.);
- факторы, характеризующие уровень претензий индивида;
- особенности стратегии поиска работы;

- субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

По сравнению со службой занятости, в частную структуру с большей вероятностью обращаются люди, имеющие достаточные ресурсные возможности на рынке труда: молодые, имеющие высокий уровень образования, место работы (занятые), определенный достаток, ищущие не только работу, но и варианты дополнительной работы. Определенное значение имеет также субъективная оценка своих возможностей на рынке труда. Если индивид недоволен своим состоянием здоровья или имеет представление о своей профессии как невостребованной, то он с меньшей вероятностью будет обращаться в коммерческую службу. В тоже время, клиенты частных агентств высказывают больше доверия к институциональным каналам рынка труда вообще. В частности, они в отличие от клиентов службы занятости, не считают работу данной службы неэффективной.

Для сравнения работы двух типов посредников в трудоустройстве могут быть использованы несколько показателей: количество и качество предлагаемых клиентам вакансий, оценка совпадения предоставленной службами занятости информации о вакансии и требованиях работодателя к соискателям действительным характеристикам рабочего места и реальным запросам работодателя, удовлетворенность предоставляемыми услугами.

В разрезе этих показателей каждый из действующих на российском рынке труда формальных посредников имеет ряд сравнительных преимуществ. Нередко одним из достижений ГСЗ признается создание объемного банка вакансий, который по количественным показателям превосходит ту базу данных, которыми пользуются частные службы. В свою очередь, частные агентства превосходят государственные службы качеством вакансий и полнотой информации, которую они предоставляют клиентам и работодателям. Для того чтобы выдерживать конкуренцию со стороны частного кадрового бизнеса, ГСЗ должна осваивать технологии ЧАЗ, прежде всего с работодателями и вакансиями, четко определить сегменты рынка труда, на которых они работают, и решить проблему кадрового обеспечения своей работы.

Государственные и частные структуры, содействующие трудоустройству граждан, взаимно дополняют друг друга, поэтому необходимо налаживать взаимодействие и отрабатывать механизмы по обмену опытом и согласованию работы этих двух участников российского рынка труда.

Так, например, сегодня московская служба занятости обменивается с некоторыми агентствами банками вакансий, предлагает свой интернетовский сервер для размещения резюме, снабжает своими методическими разработками. Ряд частных агентств принимали участие в ярмарках вакансий, проводимых этой службой. С рядом агентств, помимо реализации проектов, связанных с трудоустройством, она сотрудничала в деле создания новых рабочих мест и патронажных служб.

Безусловно, государство должно поддерживать не только службу занятости, находящуюся на государственном финансировании, но и те структуры, которые способствуют решению аналогичных задач и являются самофинансирующимися. Речь должна идти не о выделении государственных средств, а о формах поддержки, о которых речь шла выше. Сотрудничество государственных и частных структур способствует большей открытости информации о вакансиях и претендентах, сокращению экономических и социальных затрат на поиск работы и работников.

Вместе с тем, роль государственных органов заключается не только в использовании имеющихся сегодня возможностей, но в определении перспектив развития институтов посредничества с точки зрения достижения целей экономического роста и структурной перестройки экономики. В этом плане возможности ЧСЗ используются еще в недостаточной степени, хотя они оперативно выявляя спрос на новые профессии и расширяя круг источников информации о возможностях занятости, вносят свой большой вклад в динамичное развитие рынка труда в первую очередь, — для

высококвалифицированных рабочих и специалистов. Этим самым частные агентства оказывают услуги в контексте структурной адаптации и реинтеграции специалистов и управленческих кадров в новую экономику.

Вместе с тем, частные агентства занятости в меньшей степени работают с категориями населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (например, молодежью, не получившей профессиональную подготовку, долговременно безработными). Принимая во внимание проблемы безработицы, неполной занятости и бедности в России, необходимо предоставить ЧАЗ более широкое поле деятельности. Возможно, ЧАЗ могут внести свой вклад в решение проблемы занятости путем содействия трудоустройству на временную работу. На Западе агентства по временному трудоустройству (АВТ) развиваются весьма активно и обеспечивают временной работой 5-8 % не занятых экономически активных граждан. Люди, впервые (или после большого перерыва) приступающие к трудовой деятельности, весьма заинтересованы в этих агентствах, поскольку возможности трудоустройства, появляющиеся благодаря им, зачастую являются для них началом их профессиональной интеграции в условиях, когда окончательная трудовая интеграция в значительной степени затруднена. Наиболее развитые АВТ предлагают краткосрочные программы профессиональной подготовки и переподготовки. Но деятельность этих агентств вызывает много правовых проблем, социальную напряженность, особенно со стороны профсоюзов. Вследствие этого необходима четкая государственная регламентация деятельности агентств данного вида.

Одним из направлений содействия государства расширению участия негосударственных организаций в структурной перестройке экономики может стать стимулирование еще одного типа частных агентств — агентства по трудоустройству высвобождаемых работников. Такие агентства могут оказывать услуги и консультации в коллективной и индивидуальной форме за оплату и, по запросу работодателя с целью предоставления помощи работнику в оценке собственных возможностей в трудоустройстве у другого работодателя. В настоящее время в условиях неполной занятости и задержек зарплаты, как работодатели, так и работники, не разрывают отношений занятости по одной причине — из-за отсутствия видимых возможностей трудоустройства. Работа частных агентств с работодателем и с работником может помочь «открыть» эти возможности и тем самым способствовать структурным изменениям в российской экономике.

На уровне тактических методов реализации государственной политики на рынке труда частные структуры занятости могут и должны использоваться в качестве источников получения информации о рынке рабочей силы и рабочих мест. На тех сегментах рынка труда, где деятельность частных структур занятости доказало свою эффективность по сравнению с государственными службами занятости, необходимо привлечение первых для выполнения государственных программ занятости (как коммерческих проектов). Государство должно оставить за собой роль «стратега» на рынке труда, центра социально-психологической и материальной поддержки безработных граждан. Службы занятости должны способствовать трудоустройству наименее защищенных слоев населения, а также играть роль «супервайзера» для частных структур занятости в зависимости от степени их возможно негативного влияния на рынок труда, в частности, на конкретные слои населения.

Для построения механизма регулирования рынка труда на основе взаимодействия государственных и частных структур занятости необходимо жесткое определение границ и видов их деятельности, чтобы выработать необходимый комплекс мероприятий по регулированию и вовлечению частных структур занятости в реализацию государственной социально-экономической политики на рынке труда.

Далее необходима регламентация со стороны государства деятельности каждого вида агентств. Особое внимание должно быть уделено агентствам по трудоустройству, ввиду специфики их деятельности — работа с категориями безработных граждан.

Необходима регламентация получения заявки от работодателя, процесса работы с кандидатами, направления кандидата на встречу с работодателем, критериев соответствия кандидата требованиям работодателя (определение «подходящего» кандидата) и соответствие рабочего места кандидату (определение «подходящего» рабочего места), четкая тарификация услуг агентства на основе четко определенных норм обслуживания кандидата. Для поддержания данной системы необходима обеспечивающая подсистема мониторинга оказания услуг агентствами по трудоустройству и выявлению несоответствий.

Серьезным препятствием, снижающим точность прогноза трудоустройства, является в настоящее время отсутствие краткосрочного (до года) и долгосрочного (более года) прогноза динамики спроса на вакансии и требований работодателей к тем профессиям, на которые ведется переобучение в службе занятости.

Профориентатору приходится иногда пользоваться случайными источниками информации о прогнозе спроса и предложения на рынке труда.

Практика консультирования показывает: назрела настоящая потребность в организации систематического сбора и анализа динамики спроса и предложения на профессии и требований работодателей, по которым происходит обучение в службе занятости. Необходима разработка специализированной компьютерной программы, обеспечивающей профориентатора информацией в удобной графической форме, которая бы позволила осуществлять научно обоснованный, надежный краткосрочный прогноз трудоустройства в соответствии с длительностью обучения на курсах. Такая программа намного облегчит работу профориентатора и позволит аргументировано ответить на традиционный вопрос клиента: «Каков будет мой шанс получить работу по этой специальности после окончания курсов?». Это тем более важно, что сейчас, в условиях безработицы, реально действующий мотив большинства безработных при выборе профессии и прохождении переобучения — это возможность получить хорошо оплачиваемую работу, а не склонность или интерес к ее содержанию, как было ранее в условиях гарантированной занятости, особенно среди молодежи.

Таким образом, одним из резервов повышения эффективности работы ГСЗ является налаживание оперативного обновления банка вакансий, прежде всего за счет исключения из него уже занятых.

Улучшение качества вакансий повысит привлекательность ГСЗ для населения. Оно может осуществляться за счет повышения качества информации о рабочих местах и требованиях работодателя, которое предоставляется ищущим работу.

Вполне очевидно, что решение выше перечисленных задач может достигаться через совершенствование механизмов взаимодействия с работодателями. В настоящее время основные усилия направлены на установление непосредственных и персонализированных отношений сотрудников службы занятости с отдельными работодателями. Установление хороших неформальных контактов может быть лишь первым шагом, за которым должно последовать формализация деловых отношений, в виде заключения договоров с предприятиями, постоянно работающими со службой занятости. Одним из пунктов таких договоров может стать конкретное обязательство работодателя — партнера государственной службы занятости об оперативном оповещении о всех изменениях относительно заявленных вакансий, а также санкции за его нарушения. Многие практические работники отмечают, что трудоустройство граждан в значительной степени затруднено из-за отсутствия ответственности работодателей за нарушение законодательства о занятости. В частности, они обращают внимание на то, что не всегда в службу занятости представляется полная и достоверная информация о наличии вакантных мест (должностей) и их характеристиках, что ограничивает возможности этой службы по содействию в трудоустройстве. Однако практически не поднимается вопрос об ответственности работодателя не только за неполноту, но и несвоевременность предоставления информации о вакансиях и их заполнении.

Другим стратегическим направлением совершенствования функции содействия трудоустройству населения государственными службами является расширение возможности для самостоятельного поиска вакансий людям в активном трудоспособном возрасте. Следует отметить, что государственная служба занятости осваивает новые формы работы, способствующие повышению эффективности трудоустройства: использование сети Интернет для активного самостоятельного поиска работы, группы активного поиска работы, группы информационного консультирования. Понятно, что результаты внедрения новых форм работы пока что не улавливаются в массовых опросах, поскольку ими воспользовалось небольшое число клиентов ГСЗ.

Таким образом, очень сильно видна конкуренция между государственными службами занятости и кадровыми агентствами, которые за небольшой промежуток времени прошли путь от начала становления до применения самых современных технологий, при этом постоянно совершенствуя и улучшая услуги по подбору персонала. Государственным службам занятости необходимо использовать опыт кадровых агентств, так как он более эффективен и адаптирован к меняющимся условиям экономики. Их сотрудничество является перспективным направлением на рынке труда, которое позволит добиться равновесия между спросом и предложением, эффективно проводить упреждающие меры по содействию занятости населения и борьбе с безработицей. Для этого, прежде всего, необходимы изменения в структурах кадровых агентств и государственных службах занятости, а так же регулирование и законодательная регламентация деятельности кадровых агентств со стороны государства.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Назовите причины создания негосударственных служб занятости.
2. Какие типы рекрутинговых агентств выделяют?
3. Перечислите задачи, стоящие перед агентствами по трудоустройству.
4. Какие услуги предлагают населению агентства по трудоустройству?
5. На каких условиях предоставляются места работы агентствами по трудоустройству?
6. Перечислите негативные и позитивные аспекты деятельности агентств по трудоустройству.
7. Раскройте технологию трудоустройства агентства по подбору персонала.
8. Приведите характеристику рынка кадровых агентств г. Владивостока.
9. Необходимо ли взаимодействие между государственными и частными службами занятости? Обоснуйте.

2.1.5. Занятость населения: тенденция и перспективы

В реализации среднесрочной программы социально-экономического развития Российской Федерации на 2002–2004 годы среди основных задач в области социальной политики особое значение приобретают вопросы:

- сокращения уровня бедности населения и связанного с этим роста платежеспособного спроса со стороны большинства категорий граждан;
- безусловной приоритетности инвестиций в человека, и, прежде всего, в образование, которое является неременным условием конкурентоспособности нашей страны в мировой экономике;
- создания для трудоспособного населения экономических условий, позволяющих гражданам за счет собственных доходов обеспечить более высокий уровень социального потребления, включая комфортное жилье, лучшее качество услуг в сфере образования и здравоохранения, достойный уровень жизни в пожилом возрасте.

Успешное выполнение всех указанных задач, как можно заметить, комплексно связано с решением одной очень важной социально-экономической задачи – созданием

условий для обеспечения в нашей стране наиболее полной и эффективной занятости населения.

Политика занятости как важнейшая составляющая социальной политики должна быть сфокусирована на проведении мер, способствующих созданию условий для возможно более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособных граждан, противодействующих обеднению населения и массовой безработице.

В новых условиях государственная политика занятости должна быть еще более тесно взаимосвязана с общими направлениями социально-экономического развития общества. В практической деятельности это означает обязательный учет интересов политики занятости при принятии решений в области инвестиционной, налоговой и финансово-кредитной политики, реализации производительных, научно-технических и социальных программ. В ходе длительной эволюции рыночной экономики в промышленно развитых странах однозначно подтверждено, что ущемление прав человека в трудовой сфере экономически не выгодно для общества в целом. Важным принципом, с позиции занятости, который должен претворяться в жизнь в среднесрочной перспективе, является нахождение компромисса между экономическими и социальными результатами. На деле это означает, что варианты мер, направленных на развитие экономики, до их окончательного принятия должны оцениваться по их влиянию на рынок труда и корректироваться, если возникнет в этом необходимость. В частности, масштабы и сроки высвобождения рабочей силы, ускорение которого начинается при ужесточении финансово-кредитной политики, следует согласовывать с возможностями расширения спроса на рабочую силу в отдельных регионах с учетом поддержания имеющихся рабочих мест или ввода новых. Это позволит избежать хронической массовой безработицы.

При определении основных направлений деятельности Правительства Российской Федерации в области занятости и рынка труда в первую очередь необходимо учитывать существенный рост в 2002–2004 годах численности населения в трудоспособном возрасте с 87,9 млн до 89,3 млн человек, или на 1,4 млн человек. В связи с этим нельзя исключать возможность обострения в эти годы ситуации на рынке труда, где может возрасти конкуренция между молодежью, вступающей в трудоспособный возраст.

Одна из важных составляющих гибкости рынка труда – сохранение вариантности поиска работы (самостоятельно, через средства массовой информации, негосударственные фирмы по найму персонала, прямое обращение, службу занятости и т.д.). При этом государственные службы занятости должны работать в плотной конкурентной среде.

Одним из ключевых элементов нового подхода к политике занятости является повседневное внедрение современных методов профилирования безработных, которые получили широкое распространение в практике служб занятости промышленно развитых стран. Профилирование позволяет с помощью специальных обследований выявить категории безработных, которые нуждаются в наибольшем внимании со стороны службы занятости, а также реализовать наиболее эффективные подходы к решению проблем таких безработных, адаптированные с учетом их «профиля». Услуги службы занятости в части трудоустройства оказываются более результативными, если они становятся обязательным дополнением системы пособий по безработице. Это означает, что система критериев назначения пособий по безработице должна быть пересмотрена. Их выплату необходимо максимально увязать с результатами профилирования безработных с тем, чтобы право на получение пособий возникало преимущественно у тех категорий безработных, которые являются наиболее уязвимыми и нуждаются в активном содействии службы занятости населения. В силу того, что профиль уязвимых категорий безработных может сильно варьировать в территориальном разрезе, следует допустить возможность существенной дифференциации условий предоставления пособий по безработице в зависимости от состояния рынка труда. Такая дифференциация, в свою очередь, делает необходимым активное межрегиональное перераспределение финансовых ресурсов в пользу регионов с

повышенным числом безработных, относящихся к уязвимым категориям по результатам профилирования.

С этой целью, начиная с 2001 года, финансирование государственной политики занятости полностью переведено на бюджетную основу. При этом предполагается, что выплата пособий по безработице будет полностью осуществляться за счет средств федерального бюджета, а распределение этих средств по территориям будет осуществляться в строгом соответствии с числом зарегистрированных безработных, имеющих право на получение пособий. Максимальные размеры пособий должны быть ограничены величиной регионального прожиточного минимума при одновременном повышении минимальных размеров пособий.

Программы трудоустройства, реализуемые региональными службами занятости, будут в основном ориентированы на наиболее уязвимые категории безработных, выявляемые по результатам профилирования. Каждая из реализуемых программ должна быть результативна в трех отношениях. Во-первых, программы должны быть полезны на индивидуальном уровне, возвращая конкретного безработного к занятости или сохраняя его контакт с рынком труда. Во-вторых, эффект от программ должен сказываться на профильной группе безработных. В-третьих, любые действия должны быть оправданы с точки зрения общественных затрат на них.

Одновременно на рынке труда, в силу обострения конкуренции, внедрения в производство современного оборудования, наукоемких технологий, международных требований к качеству будет иметь место существенный рост дефицита квалифицированных работников, особенно в промышленности, сельском хозяйстве, секторе услуг и др., что потребует значительных усилий для обеспечения необходимого качественного уровня работников, повышения квалификации и переподготовки рабочих и специалистов, внедрения эффективных систем управления, организации и мотивации труда.

Значительную проблему составляет существенная дифференциация, сложившаяся в настоящее время по уровню безработицы на отдельных территориях Российской Федерации. Так, если в Оренбургской области уровень регистрируемой безработицы составляет всего 0,4%, то в Корякском автономном округе он достигает 8,8%, то есть разрыв между максимальным и минимальным уровнями безработицы достигает по регионам до 22 раз.

Складывающаяся территориальная дифференциация по уровню инвестиций не позволяет рассчитывать в ближайшее время на успешное развитие занятости населения в регионах с высоким уровнем безработицы, наоборот, будет проявляться тенденция дальнейшего увеличения разрыва между территориями по уровню безработицы. Такая ситуация, по всей видимости, продлится до 2006 года, когда в силу демографических факторов сокращение численности населения трудоспособного возраста может привести к существенному уменьшению уровня безработицы как в целом по Российской Федерации, так и по отдельным территориям.

Таким образом, забота государства о достижении в стране наиболее полной и эффективной занятости населения и росте на этой основе его доходов является важнейшим аспектом государственного регулирования рыночной экономики. Главное при этом: уже на предварительных стадиях разработки различных программ и прогнозов обеспечить жесткую координацию решения экономических и социальных вопросов, встраивание проблем занятости населения в общую систему макроэкономических расчетов и обоснований, как на федеральном, так и на региональном уровне. Механизм формирования и регулирования рынка труда населения должен постоянно совершенствоваться в увязке с системой других макроэкономических показателей применительно к новым рыночным условиям развития многоукладного хозяйства, структурной перестройки и институциональных преобразований в экономике.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Приведите основные задачи государства в области социальной политики.
2. Объясните метод профилирования безработных.
3. Как финансируется в настоящее время государственная политика занятости?
4. Назовите для сравнения уровни безработицы по регионам России.

Глава 2.2. Социальная защита безработных

2.2.1. Социальная защита безработных как элемент социальной политики государства

Проблема социальной защищенности населения в условиях рынка рабочей силы в России является одной из наименее изученных среди других социальных проблем. Сам термин «социальная защита» является новым для отечественной науки. В условиях планово-распределительной экономической системы декларировался принцип неуклонного повышения благосостояния народа, а гармоничное социальное развитие общества было теоретической аксиомой социалистического государства. В таких условиях система социальной защиты населения складывалась как государственное распределение социальных благ, гарантированных каждому члену общества в соответствии с его статусом. При описании преимуществ социализма социально-экономические науки не использовали термин «социальная защита», а применяли категории «социальное обеспечение», «социальная справедливость», «социальные гарантии».

Во второй половине 1991 г. произошла легализация безработицы. В Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», вступившем в силу 1 июля 1991 г., безработица признается как закономерный процесс формирования и функционирования рынка рабочей силы. В настоящее время существует государственная монополия на страхование работников от социальных рисков.

Процесс реформирования экономики, переход к рынку рабочей силы диктуют необходимость создания концептуальных основ, согласно которым должны проводиться в жизнь мероприятия по социальной защите в сфере занятости. Совершенствование отношений в этой сфере должно идти двумя путями: первый — регулирование рынка рабочей силы и согласование профессиональной структуры с потребностями экономики, а второй — социальная защита безработного населения.

Меры государственного воздействия на рынок рабочей силы включают набор социальных гарантий, формы и способы социальной помощи, систему социального страхования, обеспечивающую ту или иную степень защищенности человека. Совершенство реализации этой системы зависит от уровня экономического развития общества. Чем богаче общество, тем выше может быть система социальной защищенности человека.

Как показывает опыт развитых стран, наличие продуманной сети социальной защиты расширяет и укрепляет трудовые ресурсы страны, усиливает национальный потенциал экономического роста и способность идти на проведение реформ, а также содействует стабилизации политической и социальной ситуации в обществе. Пользование социальной защитой является одним из прав человека, а также мерой благосостояния и благополучия людей, и ее развитие требует нормотворческих усилий со стороны правительства, социальных партнеров и Международной организации труда.

Социальная защита как составной элемент социальной политики есть коррекционно-регулятивная система государства, направленная на ослабление противоречий, возникающих в экономическом и правовом статусе отдельных групп населения в условиях рыночных отношений. Государственное регулирование в области социальной защиты предполагает вмешательство в «свободное пространство» рынка.

Концепция социальной защиты предполагает формирование целей и разработку путей их достижения. Таким образом, система социальной защиты безработного является элементом государственного управления рынком рабочей силы и представляет коррекционно-регулятивную систему, направленную на уменьшение проблем, возникающих в правовом и экономическом статусе людей в связи с безработицей. Место включения социальной защиты в рынок рабочей силы зависит от выбранной модели его регулирования. В странах с развитым рынком рабочей силы можно выделить две модели его регулирования: либеральную и социально ориентированную. Обе модели базируются на зрелом рыночном механизме хозяйствования, но с разной степенью участия государственного сектора, с разной ролью государственных институтов в управлении экономическими и социальными процессами. При этом либеральная модель в основу регулирования рынка ставит «невидимую руку», когда государство не вмешивается в процессы на микроэкономическом уровне, а государственный патернализм сводится к поддержке нищих и обездоленных слоев населения. Модель социально ориентированного рынка предполагает государственное регулирование процессов, протекающих не только на макроэкономическом уровне, но и на микроуровне, т. е. в частном секторе.

В настоящее время, говоря о вопросах государственного регулирования занятости, о социальной защите от безработицы, нужно учитывать принцип добровольности труда, в основе которого лежат и некоторые другие гражданские права, расширяющие свободу распоряжения работником своей рабочей силой:

во-первых, свобода самостоятельного выбора гражданином участия или неучастия в общественном труде. При этом добровольная незанятость исключает какие-либо репрессивные меры со стороны государства против данного вида свободы;

во-вторых, неограниченное право выбора гражданином сферы приложения своего труда, т. е. его профессионального приложения;

в-третьих, право выбора форм собственности при приложении своего труда, включая право на индивидуальный труд;

в-четвертых, самостоятельный выбор работником наиболее благоприятного для него режима занятости. Здесь может быть как полная занятость, так и частичная или временная занятость, совместительство, гибкие графики работы, надомный труд и т.п.;

в-пятых, добровольность выбора географического места приложения труда. В настоящее время это наиболее сложный вопрос, поскольку он связан с институтом прописки, улучшением жилищной обеспеченности граждан, контрастом в уровне жизни по территориям страны, в городе и деревне.

Международной организацией труда (МОТ) в «Конвенции о содействии занятости и защите от безработицы» № 168 разработаны и сформулированы принципиальные основы системы социальной защиты от безработицы. Основная цель этой системы состоит в том, чтобы предоставление пособий по безработице содействовало полной, продуктивной и свободно избранной занятости и имело бы такой характер, чтобы предприниматели были заинтересованы предлагать трудящимся продуктивную занятость, а трудящиеся — искать такую занятость.

Мерами для достижения указанной цели могут быть программы по социальному обеспечению, по профессиональной подготовке и профессиональной ориентации, социальные программы, способствующие созданию дополнительных рабочих мест и содействию в вопросах занятости. В Конвенции особо указаны категории населения, которые находятся в неблагоприятных условиях на рынке рабочей силы и сталкиваются с трудностями в поисках стабильной занятости. Это женщины, молодые люди, инвалиды, люди, продолжительное время не работающие, мигранты, проживающие в стране на законных основаниях.

Сейчас в условиях дефицита бюджетных средств в России невозможно осуществлять программы по социальной защите подавляющей части населения, поскольку это может привести к очередному всплеску инфляции и, в конечном счете,

снижению уровня жизни людей. По нашему мнению, нужно правильно расставить приоритеты. В рыночных условиях преобладающая часть населения в качестве материальной основы существования имеет трудовой доход. При нарушении этой основы (старость, болезнь и т.д.) социальная защита должна носить преимущественно компенсационный характер. Объекты защиты будут ограничены группами населения, которые оказались в наиболее тяжелом материальном положении (инвалиды, пенсионеры, одинокие матери или отцы, безработные, многодетные семьи и т.п.). К представителям остальных групп государство относится как к потенциально активным субъектам экономической жизни, способным самостоятельно реализовывать свои жизненные цели. Это значит, что государство должно стимулировать их экономическую активность, гарантируя возможность самореализации, право на труд, образование, выбор профессии.

Система защиты безработных граждан представляет собой комплекс экономических, организационных и правовых форм и способов.

Экономические формы и способы защиты заключаются в разработке инвестиционных программ занятости населения, в использовании рычагов налогово-кредитного регулирования по поддержанию предприятий, сохраняющих ранее созданные рабочие места, поддержке предприятий, создающих рабочие места для лиц неконкурентоспособных на рынке труда, разработке системы материальных компенсаций в случае безработицы.

В России с июня 1992 г. государственным регулированием рынка рабочей силы занимается Министерство труда и социального развития Российской Федерации.

Кроме государственной службы занятости существуют еще и негосударственные, коммерческие службы по трудоустройству. Чаще всего эти службы характеризуются направленностью своей деятельности на определенные слои населения, например молодежь, демобилизованных из вооруженных сил и т.п.

Эффективность организационных мер социальной защиты безработных зависит от развитости инфраструктуры рынка рабочей силы, которая предполагает наличие институциональных структур для организации взаимодействия работодателей и наемных работников по защите коллективных интересов тех и других. Такими организациями могут быть профсоюзы, ассоциации предпринимателей, союзы арендаторов, а также организации государственного посредничества в вопросах социального партнерства. Включение специальных органов в систему отношений субъектов рынка рабочей силы призвано обеспечить снятие противоречий между ними, организовывать и регулировать политику занятости с помощью разнообразных экономических инструментов и правовых норм.

К правовым формам защиты относятся ряд законодательных актов, направленных на регулирование занятости населения. Это, прежде всего, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который действует в настоящее время с изменениями и дополнениями. Этими документами устанавливаются государственные гарантии права на труд, основные принципы государственной политики в области занятости, порядок регулирования и организации занятости населения, принципы компенсационных выплат при потере работы.

Государство предоставляет постоянно проживающим на его территории гражданам в соответствии с Конституцией РФ и КЗоТ РФ следующие гарантии в области занятости:

- свободу выбора вида занятости, в том числе работы с разными режимами труда;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны ФСЗ;
- в соответствии с заранее поданными заявками предприятий, учреждений, организаций обеспечение выпускникам учебных заведений подходящей работы;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных учреждениях с выплатой стипендии;

- компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
- возможность заключения срочных договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;
- правовую защиту от необоснованного увольнения (КЗоТ РФ ст. 40, ФЗ «О занятости населения», ст. 12).

Закон РФ «О занятости населения в РФ» от 19 апреля 1991 г. (с дополнениями и изменениями от 15 июля 1992г. и 20 апреля 1996 г.) закрепил в ст. 5 типовые принципы государственной политики в области содействия занятости:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ в реализации прав на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- развитие трудовых ресурсов;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более года) безработицы;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- создание специальных мер для граждан, испытывающих трудности в поисках работы, т.е. помощь особо нуждающимся в трудоустройстве;
- сочетание местных мер с централизованными в области занятости;
- поощрение работодателей, создающих рабочие места.

Законом РФ о занятости (ст. 2) определены критерии занятости. В соответствии с ними занятыми считаются граждане:

- работающие по трудовому договору, имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая временные, сезонные работы;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в том числе ИТД (включая фермеров, творческих работников), предприниматели, а также члены производственных кооперативов. Иногда возникают сложности при отнесении к числу занятых членов семей фермеров. Если фермерское предприятие зарегистрировано как семейное, принадлежащее членам семьи на основе права общей долевой собственности, то членов семьи фермера следует относить к занятым. Если же зарегистрировано ИТД одного из членов семьи, то считать других членов семьи занятыми нет основания;
- избранные, утвержденные или назначенные на оплачиваемую должность в органах законодательной и исполнительной власти, а также в общественных организациях различного типа;
- военнослужащие любых родов войск, служащие в органах БД;
- трудоспособные учащиеся любых очных заведений, включая обучение по направлению СЗН;
- временно отсутствующие на работе (отпуск, болезнь, переподготовка и т.д.).

Понятие «занятые граждане» является более широким по сравнению с понятием «работники». Работники — это один из видов занятых.

Поскольку принуждение к труду запрещено, то незанятость гражданина не может служить основанием для правовой ответственности. Реализовать свое право на труд в каком-либо виде занятости или не реализовывать его вообще, решает свободно только сам гражданин.

Если нужда не заставляет, человек может не связывать себя с выполнением оплачиваемой работы, а заниматься воспитанием детей, домашним хозяйством, общественной деятельностью.

Исключение делается для случаев, установленных законодательством. Это могут быть предусмотренные УК наказания за преступления в виде исправительных работ,

которые назначаются на срок от одного месяца до одного года и отбываются в соответствии с приговором суда, либо по месту работы осужденного, либо в иных местах, определяемых органами, ведающими применением исправительных работ. Из заработка осужденного производится удержание в размере, установленном судом (в пределах от 5 до 20 % заработка).

Таким образом, безработные являются вынужденно незанятыми, поскольку по стандарту МОТ к безработным относятся трудоспособные лица в возрасте от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период соответствовали трем критериям:

а) не имели работы (доходного занятия);

б) занимались поиском работы, т. е. обращались в государственную или коммерческую службу занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т. д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;

в) были готовы приступить к работе.

По методологии МОТ, при отнесении к безработным должны быть соблюдены все три категории.

Учащиеся, студенты, пенсионеры, инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимаются поиском работы и готовы приступить к ней.

Зарегистрированные органами ГСЗ безработные граждане имеют право на льготы и компенсации, установленные законом для лиц, не имеющих работы (доходного занятия).

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Дайте определение социальной защиты.
2. Что представляет собой система социальной защиты как элемент государственной политики?
3. Охарактеризуйте принцип добровольности труда.
4. Какие основные способы социальной защиты вы знаете?
5. Чем понятие «занятые граждане» отличается от понятия «работник»?

2.2.2. Технология деятельности служб занятости

Правительство РФ утвердило Положение «О порядке регистрации безработных граждан». В соответствии с данным постановлением регистрация безработных граждан осуществляется по месту жительства в следующей последовательности:

1. первичная регистрация безработных граждан;
2. регистрация в целях поиска подходящей работы;
3. регистрация граждан в качестве безработных;
4. перерегистрация безработных граждан;
5. снятие граждан с регистрационного учета по безработице.

Первичная регистрация осуществляется в целях учета общей численности безработных граждан, обратившихся в органы службы занятости по вопросам занятости для получения необходимой информации по вопросам содействия занятости без предъявления каких-либо документов.

Первичная регистрация безработных граждан связана с указанием в регистрационных документах фамилии, имени, отчества обратившегося гражданина, адреса его проживания, возраста, пола, образования, специальности (профессии), отношения к занятости, причин обращения и краткого содержания предоставленной информации (оказанной услуги) по интересовавшему их вопросу. При первичной регистрации безработный гражданин имеет право получить следующую информацию:

- о состоянии рынка труда на соответствующей территории;

- о наличии вакантных мест (должностей), об оплате и других условиях труда с целью выбора работы;
- о возможностях профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- о порядке и условиях регистрации в целях поиска подходящей работы, регистрации и перерегистрации в качестве безработных;
- о правах и ответственности в области занятости населения и защиты от безработицы.

Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в органы СЗН по месту жительства справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке, и предъявляют следующие документы:

1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2. трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
3. документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере труда и условиях труда, индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданные в установленном порядке.

Как уже говорилось, обратившемуся гражданину в органы СЗН по вопросам занятости должна быть предложена подходящая работа. В соответствии с ФЗ «О занятости населения», подходящей считается такая работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности.

К категории подходящей может быть отнесена предлагаемая безработному работа как постоянного, так и временного характера. В последние годы довольно распространенным явлением в области найма на работу стало появление возможности содержать соответствующих работников в штате: слесарные, станочные, сантехнические, ремонтные и т. п. операции.

В основном временные работы относятся к малоквалифицированному физическому труду: погрузочно-разгрузочные работы, уборка помещений, охранная деятельность, реализация продукции в розницу, экспедиторские, строительные работы, реализация печатной продукции и распространение рекламы.

Однако большинство случаев временной работы не сопровождается заключением трудовых договоров, работодатели не платят налогов, не делают отчислений в фонд социального страхования, временные работники не пользуются льготами и социальными благами, предусмотренными законом, что увеличивает социальную дистанцию между постоянными работниками и занятыми на временной работе. Согласно Конституции РФ труд должен осуществляться в условиях, отвечающих безопасности, гигиене, и каждый труженик имеет право на отдых. Из-за растущей безработицы работодатели, нанимая временных работников, игнорирует действующий КЗоТ РФ, в котором регламентированы все вопросы трудового соглашения от найма до увольнения. Уголовным законодательством предусмотрена уголовная ответственность за нарушение правил охраны труда.

Любая оплачиваемая работа, в том числе и временного характера, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки и отвечающая требованиям законодательства РФ о труде, может считаться подходящей для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности);

- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся специальности (профессии), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

В соответствии с законом подходящей не может считаться работа, если:

- она связана с переменной места жительства без согласия гражданина;
- условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
- предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы (участие в общественных работах при этом в расчет принимается).

Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал уровень средней заработной платы в субъектах РФ. В этом случае подходящей может считаться работа, если предлагаемый заработок не ниже среднего в субъектах РФ (республиках, краях, областях, автономных областях и краях).

Регистрация безработных граждан в целях поиска подходящей работы осуществляется органами СЗН по месту жительства граждан со дня их личного обращения со всеми необходимыми документами.

В целях поиска подходящей работы органы занятости в течение 10 дней со дня регистрации граждан должны по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущему работу (ранее не работавшему), не имеющему профессии (специальности) — два варианта профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая работу временного характера.

В целях содействия в трудоустройстве гражданину может быть предложен план самостоятельного поиска работы.

Оказание безработным гражданам помощи в поиске подходящей работы осуществляется исходя из наличия в информационном банке данных органов по вопросам занятости вакантных мест (должностей).

При этом не допускается:

1. направление граждан на рабочие места, находящиеся за пределами транспортной доступности. Транспортная доступность (максимальная удаленность) подходящей работы от места жительства гражданина определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;
2. направление граждан в организации с целью трудоустройства без подтверждения этими организациями наличия у них вакантных рабочих мест (должностей);
3. приглашение граждан в органы по вопросам занятости чаще одного раза в две недели, за исключением случаев, когда такое приглашение связано с предложением подходящей работы или с предложением об участии в специальных программах содействия занятости.

Безработным гражданам, зарегистрированным в целях поиска подходящей работы, при ее отсутствии может быть предложено при их желании участие в оплачиваемых общественных работах.

В случае невозможности предоставления безработным гражданам подходящей работы из-за отсутствия необходимой профессиональной квалификации, в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам, с утратой способности к выполнению работы по их прежней профессии (специальности) им может быть предложена возможность профессиональной подготовки (переподготовки) или повышение квалификации по направлению органов СЗН.

На каждого безработного гражданина, зарегистрировавшегося в целях поиска подходящей работы, оформляется личное дело. В личном деле производятся соответствующие записи обо всех предложениях органов СЗН, в том числе, по предоставлению подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, на профессиональное обучение, о приглашении граждан в органы по вопросам занятости и других действиях, связанных с поиском подходящей работы, а также о согласии (отказе) граждан с предложениями органов по вопросам занятости.

Безработные граждане, зарегистрированные в целях поиска подходящей работы, в установленный для регистрации их в качестве безработных день предъявляют в органы СЗН следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или иной документ, подтверждающие трудовой стаж;
- документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию.

При необходимости граждане предоставляют дополнительную или уточненную справку о среднем заработке (денежном доходе, довольствии) за последние 3 месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке.

Нередко отсутствие справки о заработной плате является основанием для отказа в регистрации человека, обратившегося в службу занятости. Правомерность этого требования весьма сомнительна. Для многих людей, особенно мужчин, обнаружение своего низкого заработка представляет дополнительную психическую нагрузку. А главное: зачем предъявлять справку о низкой заработной плате, если пособие все равно будет минимальным. Некоторые из-за этого регистрируются не как безработные, а как «пришедшие за консультацией», что мешает выявлению реального уровня безработицы.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт, удостоверяющий личность и документ об образовании.

Инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют индивидуальную программу реабилитации, выданную государственной службой медико-социальной экспертизы.

Органы по вопросам занятости имеют право проверять подлинность предоставленных документов.

Регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется на основании решения органов СЗН о признании гражданина безработным, принимаемого не позднее 11 календарных дней со дня его регистрации в целях поиска подходящей работы.

Датой регистрации гражданина в качестве безработного является принятие решения органами СЗН о признании его безработным. Безработными не могут быть признаны и зарегистрированы в качестве безработных граждане:

1. не достигшие 16-летнего возраста;
2. получающие пенсию по старости (за выслугу лет);
3. отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах СЗН в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности), — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложения оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка) по одной и той же профессии (специальности) дважды;
4. не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы в органы по вопросам занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами СЗН для регистрации их в качестве безработных;

5. осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы.

Граждане, которым в установленном порядке отказано в регистрации безработными, имеют право на повторное обращение в органы по вопросам занятости через две недели со дня последнего посещения.

В случае отказа гражданину в регистрации его безработным органы по вопросам занятости устно или письменно с обязательной отметкой в личном деле уведомляют его о принятом решении и причинах отказа.

Граждане, признанные безработными, обязаны в сроки, установленные органами по вопросам занятости, но не реже двух раз в месяц, проходить перерегистрацию.

При перерегистрации безработные граждане обязаны предъявить паспорт, трудовую книжку или иные документы, указанные в разделе о регистрации граждан в качестве безработных.

Впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Безработные граждане обязаны активно содействовать своему трудоустройству, соблюдать порядок и условия регистрации и перерегистрации, информировать органы СЗН о своих действиях по вопросам самостоятельного поиска работы и трудоустройства, в том числе о работе временного характера. Уже упомянутым постановлением «О порядке регистрации безработных граждан» предусмотрен и порядок снятия с регистрационного учета.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется органами СЗН в следующих случаях:

- признания в соответствии с Законом РФ о занятости населения граждан занятыми;
- прохождения профессиональной подготовки или переподготовки, повышения квалификации по направлению органов СЗН с выплатой стипендии;
- неявки без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации их в качестве безработных;
- длительной (более месяца) неявки в органы по вопросам занятости без уважительных причин;
- переезда в другую местность;
- установления злоупотреблений со стороны граждан (сокрытие заработка или дохода, предоставления документов, содержащих заведомо ложные сведения, а также предоставления других недостоверных данных для признания безработными);
- осуждения к исправительным работам без лишения свободы, а также наказания в виде лишения свободы;
- назначения в соответствии с пенсионным законодательством РФ пенсии по старости (по возрасту), за выслугу лет.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется на основании решения органа по вопросам занятости.

Ответственность за организацию работы по регистрации безработных граждан несет руководитель органа по вопросам занятости.

Нарушение установленного порядка регистрации безработных граждан влечет за собой ответственность должностных лиц в соответствии с законодательством РФ.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Какие виды регистрационного учета населения вы знаете?
2. Какую информацию можно получить при первичной регистрации?
3. Что такое подходящая работа, и какие виды подходящих работ вы можете назвать?
4. Какая работа считается неподходящей?

5. Опишите процедуру регистрации граждан в качестве безработного.
6. Что является основанием для снятия с регистрационного учета по безработице?

Модуль 3. Социальная работа среди безработных и технология поиска работы

Глава 3.1. Социальная работа среди безработных

3.1.1. Роль социальных работников в защите безработных

Безработица – наиболее острая проблема нашего общества. Ее последствия отрицательно влияют на всех его членов, вызывая рост уровня заболеваний, способствуя появлению других проблем, таких как алкоголизм, наркомания, разводы, насилие в семье. Вывод человека из кризисной ситуации, его реализация, достойная жизнь в обществе лежит в основе социальной работы, поэтому в первую очередь безработного, у которого снижается способность адаптироваться к новым и сложным для него жизненным условиям, поддерживает социальный работник. Он выступает как посредник между государством, призванным быть защитником прав своих граждан и человеком. Необходимость такого посредничества обусловлена тем, что государство не всегда выступает той инстанцией, которая гарантирует права и достойные способы его существования. Обратной реакцией человека, который не получает достойных гарантий в стабильности рабочего места, выплате заработной платы является отчуждение, асоциальное поведение, психологический кризис. При таком взаимодействии страдают обе стороны: и человек и государство. Социальный работник на основе знания социальных закономерностей и различных форм их практической реализации адаптирует интересы государства и человека.

Помощь социального работника может быть прямой и опосредованной: прямая направлена непосредственно на защиту прав и интересов безработного, улучшение условий его жизни, снятие нежелательных психических состояний. Опосредованная помощь предоставляется через работу в социальном окружении безработного (семья, друзья, родственники), через различные государственные фонды и организации.

Профессиональная помощь, оказываемая социальным работником разнообразна. В соответствии с законом «О занятости в Российской Федерации» граждане нашей страны имеют право на бесплатную консультацию в выборе профессии, профессионального обучения. Социальный работник — консультант предоставляет консультацию о наличии вакантных мест, о предприятиях, где они имеются, о возможности переобучения. Так же проводится профессиональное консультирование. На этом этапе может выясниться, что клиент нуждается в психологической поддержке. Личная психологическая консультация необходима тем безработным, которые находятся в состоянии депрессии со сниженной активностью поведения, пессимистическим настроением и плохим самочувствием. Такие люди испытывают трудности в общении, как с близкими, так и с потенциальными работодателями.

По данным ведомственной статистической отчетности, с 1994 по 1998 гг. объем услуг по психологической поддержке безработных в службе занятости возрос почти в 3 раза. Таким образом, в целях координации психологического состояния безработного, облегчения процесса трудоустройства и закрепления на новом рабочем месте проводятся мероприятия по снятию эмоционального напряжения, социально-психологической адаптации граждан. Но само обращение к психологу для многих безработных связано с негативными эмоциями, так как многие люди ставят знак равенства между психологом и психиатром. Здесь необходима просветительская деятельность социального работника, направленная на разъяснение возможной необходимости психологической помощи, то есть формирование установки на естественность обращения к психологу.

Помощь в преодолении стрессовой ситуации является первым шагом на пути трудоустройства безработного. Следующим направлением помощи социального

работника будет обучение безработного навыкам самопрезентации, планирования своего трудоустройства, путем очередности постановки целей поиска работы. При проработке всех этапов: составление резюме, объявление в газету, обучение деловому общению безработный испытывает эмоциональный подъем.

Социальный работник так же способствует направлению безработного на социально – психологический тренинг, в ходе которого восстанавливаются утраченные коммуникативные способности, повышается уверенность в себе. Для этого применяются групповые тренинговые занятия, которые реализуются в рамках программы социальной адаптации безработных граждан, проводимые в клубной форме («Клубы ищущих работу», «Новый старт»). Главными задачами клубов является обеспечение безработных информацией о рынке труда, обучение навыкам поиска работы и оказание помощи в практическом применении полученных навыков в целях уменьшения сроков поиска подходящей работы.

Безработица очень сильно деструктивно влияет на важный социальный институт – семью. Это приводит к снижению ее жизненного уровня и частичному выполнению либо невыполнению основных функций, возложенных на нее государством, а так же к ее разрушению. В семьях безработных значительно чаще встречаются случаи жестокого обращения с детьми, наблюдаются отклонения у детей, нервные расстройства.

Для вывода из кризиса безработных и их семей социальный работник применяет различные виды помощи. Прежде всего, он изучает состояние семей безработных. Определив основные проблемы (наличие асоциального поведения, плохие жизненные условия, неуспеваемость детей) социальный работник применяет определенное направление помощи, которое может включать привлечение других организаций. Это может быть оказание юридической помощи (защита прав в случае необоснованного увольнения, неправильная выплата пособий и т.д.). Так же социальный работник должен направлять людей, находящихся в стрессовой ситуации, не только безработных, но и членов их семей, в службу психологической помощи. Исследования показывают, что в помощи профессиональных психологов нуждается от 60 до 90 % людей разного возраста. Социальный работник совместно с предприятиями и организациями, находящимися на данной территории, может заниматься организацией досуга и отдыха детей из семей безработных.

Социальный работник может содействовать безработному в поиске работы и его трудоустройстве. Особое внимание следует обращать на то, насколько полно работа будет реализовывать профессиональный потенциал человека, на какое время она предоставляется, как она соотносится с прошлым местом работы, уровнем заработной платы.

Социальный работник может помочь безработным в создании их ассоциаций. Объединившись, безработные могли бы создавать собственные предприятия. Функциями социального работника в этом деле может быть оказание разовых консультаций ассоциациям, которые обращаются за помощью, сбор информации о существующих группах и направление туда клиентов.

Необходимый аспект деятельности социального работника — это проведение предупредительных мероприятий, способствующих сокращению возможности безработицы. Одним из таких мероприятий является просветительская деятельность социального работника в школе. По данным, полученными профсоюзами, школа оказывает помощь в выборе профессии лишь 2 % выпускников. Поэтому большинство школьников ориентируются на профессии, которые общепринято считать высокооплачиваемыми: юрист, экономист, фотомодель и т.д. Уже на начало 2001 г. числится около 60 % безработных людей с высшим и средним образованием, в то время как 78 % вакантных рабочих мест предназначены для рабочих имеющих высокую квалификацию. В соответствии с этим, деятельность социального работника направлена

на информирование о спросе на профессии, его перспективах, подготовке выпускников школ к осознанному выбору профессии.

Следующим необходимым аспектом предупредительной деятельности социального работника является участие, помощь в организации курсов, кружков и школ, в том числе частных (компьютерные курсы, операторов ПЭВМ, секретарей, бухгалтеров, менеджеров и т.д.). Целью их создания является обучение и переобучение работников навыкам, необходимым для успешной трудовой деятельности, конкурентоспособности на рынке труда.

Использование в комплексе этих мер способствует восстановлению утраченных функций безработного, возвращению в профессиональную деятельность, улучшению эмоционального состояния его и членов семьи, а так же активного взаимодействия с обществом в целом.

Для эффективного включения безработного в трудовую деятельность необходим механизм, который на макро уровне включает в себя проведение активной политики государственными службами занятости, закрепленные правовыми нормами. На микро уровне — деятельность социального работника заключается в применении конкретных мер обеспечения занятости, которые помогают восстановить безработному веру в свои силы, вернуть к активной трудовой деятельности, а так же к плодотворному сотрудничеству с людьми и полноценной реализации себя в обществе.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Раскройте роль социального работника в защите безработных.
2. В чем заключаются основные функции социального работника в защите безработных?

3.1.2. Государственные гарантии безработным в области занятости

Политика занятости населения является неотъемлемой частью социальной политики государства. Деятельность различных учреждений и организаций по осуществлению политики занятости регламентируется законодательством Российской Федерации.

Разработана программа содействия занятости населения на 1999 г., которая является одним из инструментов активной политики занятости населения и социальной политики в целом, важным механизмом государственного регулирования занятости населения и воздействия на рынок труда на основе программно-целевого подхода. Государство гарантирует в случае утраты заработка или дохода по причине безработицы пособие по безработице.

Пособие по безработице является новым для отечественного законодательства видом социального обеспечения. Его предоставление регулируется следующими нормативными актами: Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20.04.96 г. № 36-ФЗ; Положением «О порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособий по безработице», утвержденным постановлением Правительства РФ от 22.04.97 г. № 458.

Пособие по безработице выплачивается безработным гражданам, зарегистрированным в органах СЗН в целях поиска подходящей работы. Для лиц, признанных безработными, пособие является основным источником средств существования.

С учетом этого пособие по безработице можно определить как выплаты, предоставляемые в течение установленного законом срока лицам, признанным безработными в размере, пропорциональном утраченному заработку. Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать, как правило, 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев. Гражданам, признанным безработными, пособие по безработице начисляется с первого дня признания их безработными.

В случае не предоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный приобретает право на повторное получение пособия по безработице в размере минимальной оплаты труда.

Пособие по безработице выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленное время, но не реже двух раз в месяц.

Законом о занятости населения органам государственной власти субъектов РФ и органам местного самоуправления предоставлено право устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособия или предусматривать условия проведения их выплаты за счет средств соответствующих бюджетов.

Гражданам, общий трудовой стаж которых в соответствии с пенсионным законодательством РФ дает право на пенсию по старости (по возрасту), в том числе на досрочную пенсию, но которые не достигли пенсионного возраста, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Размеры пособий по безработице дифференцируются в зависимости от категорий граждан, признанных безработными:

- 1-я категория — имеющие стаж работы до наступления безработицы;
- 2-я категория — не имеющие стажа.

Пособие исчисляется в процентном отношении к среднему заработку за последние 3 месяца работы, если обратившийся за ним гражданин имеет установленный законом (ст. 33 ФЗ о занятости) стаж работы не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы. Гражданам, имеющим указанный стаж работы, а также уволенным с военной службы пособие начисляется:

- в первые 3 месяца безработицы — в размере 75 % от их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние 3 месяца работы (службы);
- в следующие 4 месяца — в размере 60%;
- в дальнейшем — 45%, но во всех случаях не ниже установленного законом минимальной заработной платы и не выше уровня средней заработной платы, сложившейся на территории соответствующего субъекта РФ.

В соответствии с действующим законодательством право на пособие по безработице наряду с гражданами, признанными безработными, имеют также военнослужащие, уволенные без права на пенсию и получающие от Министерства обороны РФ ежемесячно социальное пособие, конечно же, в том случае, если они зарегистрированы органами СЗН населения и признаны безработными. Это право им предоставляется Законом «Об особых гарантиях занятости и социальной поддержки военнослужащих, уволенных без права на пенсию».

В твердой сумме пособие по безработице может быть начислено в следующих случаях:

- гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), не имеющим специальности (профессии);
- гражданам, стремящимся возобновить свою трудовую деятельность после длительного перерыва (более одного года);

- гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, но не имевшим в этот период 26 календарных недель оплачиваемой работы.

При наличии у безработного нетрудоспособных иждивенцев размер пособий увеличивается на 1/2 минимального размера оплаты труда на каждого иждивенца. Максимальный размер выплат на иждивенцев не может быть выше полуторократной величины минимальной оплаты труда. Если оба родителя являются безработными, пособие увеличивается каждому из них.

Выплата пособия не производится в следующие периоды:

- временной нетрудоспособности безработного, а также нетрудоспособности, длящейся свыше 30 календарных дней в течение 12-месячного периода безработицы;
- отпуска по беременности и родам и выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и профессиональных заочных учебных заведениях;
- призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Выплата пособия может быть приостановлена на срок до 3 месяцев в следующих случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- увольнения с последнего места работы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством РФ, а также отчисление гражданина, направленного на обучение органами СЗН с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным условий и сроков перерегистрации в качестве безработного.

Приостановка выплаты пособия производится со дня, следующего за днем последней неявки безработного на перерегистрацию, самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Следует иметь в виду, что период, в котором приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий срок выплаты пособия, но не засчитывается в общий трудовой стаж (ОТС).

Преимущественное право на получение материальной помощи должно предоставляться членам семьи, находящимся на иждивении следующих категорий безработных:

- инвалидов;
- одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей;
- женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, детей — инвалидов;
- вынужденных переселенцев;
- женщин, уволенных в течение 12 месяцев, предшествующих дню официального признания их безработными (за исключением уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные трудовым законодательством) с предприятий по причине сокращения численности или штата работников. По собственному желанию, женщин, впервые ищущих работу, а также стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва — в период отпуска по беременности и родам;

- граждан, впервые ищущих работу, а также стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва — в период временной нетрудоспособности, длящейся более 30 дней.

В исключительных случаях материальная помощь в виде разовых денежных выплат может оказываться безработному в случае смерти члена семьи, совместно проживавшего с ним, а также одному из членов семьи безработного в случае смерти самого безработного.

При необходимости органы СЗН могут оказывать материальную помощь гражданам, направленным ими на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Материальная помощь может оказываться при обязательном и одновременном соблюдении перечисленных условий:

- если средний совокупный доход (с учетом получаемого пособия по безработице и доплат на иждивенцев) на каждого члена семьи, совместно проживающего с безработным, не превышает величины прожиточного минимума;
- утратившего право на получение пособия по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты;
- обязательной перерегистрации в течение первоначального (12-месячного) периода безработицы (за исключением лиц в период временной нетрудоспособности, в том числе находящихся на излечении в стационарах лечебных учреждений), если членам семьи в этот период оказывается материальная помощь;
- и последнее условие — это готовность приступить к работе по истечении первоначального (12-месячного) периода безработицы, включая работу временного характера.

Кроме того, материальная помощь безработным и членам их семей, находящимся на их иждивении, при соблюдении вышеизложенных требований может оказываться в виде следующих дотаций за:

- пользование жильем и коммунальными услугами — если размеры занимаемой безработными и членами их семей жилой площади не превышают (в расчете на одного человека) норм жилой площади, предусмотренной Жилищным кодексом РФ (12 кв. м на человека);
- проезд на общественном транспорте — если время нахождения в пути от места жительства безработного до СЗН превышает величину норматива транспортной доступности, установленного местным органом власти на данной территории;
- пользование услугами здравоохранения — если эти услуги не включены в территориальные программы обязательного медицинского страхования;
- пользование услугами общественного питания — если они не пользуются льготами, предоставляемыми органами социальной защиты.

Для выделения финансовых средств на материальную помощь безработный обращается в органы СЗН по месту жительства с заявлением (установленного образца), в котором указываются: паспортные данные; кому предназначена материальная помощь (непосредственно безработному или члену семьи, находящемуся на его иждивении); номер счета в учреждении банка и полные реквизиты учреждения банка (в случае получения пособия по безработице в учреждении банка).

К заявлению об оказании материальной помощи прилагаются:

- справка с места жительства о членах семьи, совместно проживающих с подателем заявления;
- справка о среднемесячном заработке работающих членов семьи, совместно проживающих с заявителем, исчисленном за последние 3 месяца по последнему месту работы;
- листок временной нетрудоспособности (при необходимости);

- копия свидетельства о смерти (при необходимости);
- счета, иные платежные документы в случае оказания материальной помощи соответствующими предприятиями;
- другие документы, подтверждающие (по мнению заявителя) обоснованность обращения за материальной помощью.

Все выплаты материальной помощи в форме денежных средств производятся органам СЗН в порядке, предусмотренном для выплаты пособий по безработице.

Для социальной защиты детей безработных на основании приказа ФСЗ РФ от 30 апреля 1996 г. № 104 действует «Положение о порядке организации отдыха и оздоровления детей безработных граждан». Данное Положение определяет порядок и условия выделения финансовых средств из ГФЗН РФ гражданам, признанным в установленном порядке безработными, а также гражданам, проходящим подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости, на организацию отдыха и оздоровления детей. Финансовые средства выделяются для оплаты детских путевок в оздоровительные учреждения и лагеря и транспортных расходов, связанных с переездом ребенка к месту отдыха (лечения) и обратно.

Если оба родителя являются безработными, то выделение финансовых средств предусмотрено для одного из них. Если в семье безработного более одного ребенка, органы СЗН могут выделять средства на организацию оздоровления каждого ребенка для оплаты одной путевки в год. При наличии медицинских рекомендаций могут выделяться средства для оплаты нескольких путевок.

Преимущественным правом при выделении средств на организацию отдыха и оздоровление детей пользуются безработные граждане, особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы в соответствии с законодательством о занятости.

Выделение финансовых средств на организацию отдыха и оздоровление детей безработных осуществляется на основе заявления безработного и медицинского заключения (справки) о состоянии здоровья ребенка и рекомендации по его лечению, а также приказа о выделении средств на организацию отдыха и оздоровления ребенка, принятого органами СЗН на основании заявления безработного. Решение должно быть принято в течение 7 дней со дня подачи заявления.

При отсутствии финансовых средств органы СЗН могут обращаться с ходатайством о выделении средств на цели оздоровления детей в вышестоящие по подчиненности органы.

Ответственность за правомерность выделения средств на организацию оздоровления детей безработных возлагается на органы СЗН по месту регистрации безработного.

В соответствии с действующим законодательством гарантии для безработных граждан подразделяются на две группы:

- гарантии в области занятости;
- гарантии в области социальной поддержки.

В области занятости государство гарантирует безработным гражданам:

1. профессиональную бесплатную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;
2. обеспечение социальной поддержки;
3. компенсацию в соответствии с законодательством РФ материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;
4. бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлении на обучение;

5. возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Закон «О занятости населения в РФ» определяет дополнительные гарантии для отдельных категорий населения.

Гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поисках работы (прежде всего речь идет о лицах с ограниченной трудоспособностью), дополнительные гарантии обеспечиваются на основе разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, предоставления услуг по профессиональной ориентации, а также путем организации обучения по специальным программам.

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

Гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — дошкольными детскими учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации. В качестве дополнительной гарантии для жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях предусмотрено преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные предприятия.

Под общественными работами понимаются общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие профессиональной предварительной подготовки работников, имеющие социально полезную направленность и организуемые для обеспечения временной, занятости граждан, ищущих работу.

Общественные работы организуются органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления с привлечением заинтересованных организаций по предложению и при участии органов службы занятости в целях поддержки трудоустройством особо нуждающихся в социальной защите граждан. Общественные работы организуются исходя из ситуации на рынке труда и уровня безработицы на каждой территории с учетом количества трудоспособного населения и необходимости и целесообразности организации таких работ.

В целях повышения статуса общественных работ с учетом их социальной значимости в создании временных рабочих мест Правительство РФ разработало «Положение об организации общественных работ» от 14.07.1997 г. № 875. Необходимость разработки и утверждения этого Положения обусловлена вступлением в силу Федерального закона от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации"» и постановлением Правительства Российской Федерации от 3 августа 1996 г. № 928 «О плане мероприятий по реализации Комплексной программы мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996—2000 годы».

Положение, утвержденное Правительством РФ, определяет общий порядок организации общественных работ для граждан, обращающихся в органы государственной службы занятости населения.

Общественные работы организуются для реализации следующих целей:

- удовлетворение потребностей субъектов территорий и организаций в выполнении работ, носящих временный и сезонный характер и работ по выполнению федеральных целевых и региональных программ социально-экономического развития;

- предоставление гражданам материальной поддержки в виде временного заработка;
- приобщение к трудовой деятельности лиц, впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности), в том числе молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;
- сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе;
- трудовая реабилитация лиц, имеющих длительный (более одного года) перерыв в профессиональной деятельности.

Общественные работы могут быть организованы для выполнения подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ по следующим направлениям:

- уход за престарелыми и инвалидами, помощь в обслуживании больных и обслуживании детей в период каникул; сезонная помощь при проведении сельскохозяйственных работ и заготовок сельхозпродукции; подсобные работы на предприятиях перерабатывающего комплекса, плодоовощных базах;
- уборка территорий городов, населенных пунктов, промышленных предприятий;
- строительство дорог, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
- проведение мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;
- участие в строительстве жилья и реконструкции жилищного фонда, а также объектов социально-культурного назначения;
- восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
- сезонная помощь в обслуживании пассажирского транспорта и организаций почты и связи;
- помощь организациям жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения;
- сезонная помощь местным органам в обслуживании санаторно-культурных зон; озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- экологическое оздоровление регионов, рекультивация земель;
- обслуживание систем вторичного использования отходов;
- подсобные работы в организациях перерабатывающего комплекса промышленности и торговли;
- помощь в организации масштабных мероприятий культурного назначения (спортивных соревнований, фестивалей, сооружение детских спортивных площадок, обслуживание отдыха детей в период каникул и т.д.).

Организация общественных работ предусматривает применение гибких форм организации труда и режимов неполного рабочего времени, создание на предприятиях специальных видов работ для отдельных категорий населения, особо нуждающихся в социальной защите, организация центров трудовой адаптации молодежи на базе общеобразовательных школ, специальных учебных заведений, межшкольных трудовых комбинатов.

Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости, не получающие по различным причинам пособия по безработице, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев, а также работники, высвобождающиеся в результате реорганизации предприятий, и т.д.

Основанием для приема на работу является направление на участие в общественных работах, выданное органами государственной службы занятости. Выдавая направление на общественные работы, СЗН обязана предоставлять полную информацию об условиях, зарплате, возможности дополнительных льгот и выплат. За полноту и

достоверность информации органы СЗН несут ответственность. Услуги по направлению граждан на общественные работы оказываются органами ГСЗН бесплатно.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. По желанию граждан, проходящих обучение по направлению органов ГСЗН, они также могут привлекаться к общественным работам в свободное от учебы время.

Органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления совместно с органами СЗН могут признавать отдельные виды общественных работ, имеющих первоочередное социальное значение для региона, подходящими для лиц, впервые ищущих работу, и лиц, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва.

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство РФ о труде и социальном страховании.

При направлении на определенные виды общественных работ может потребоваться прохождение медицинского осмотра в соответствии с установленным порядком.

Следует помнить, что к общественным работам не относятся виды деятельности, связанные с необходимостью ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций.

В соответствии с действующим законодательством о занятости безработному гражданину, направленному на оплачиваемые временные общественные работы, прекращается выплата пособий по безработице, и он снимается с учета в качестве безработного со дня заключения срочного трудового договора, т.е. с момента фактического трудоустройства. В случаях, когда безработный гражданин заключил договор с работодателем на участие в общественных работах сроком менее месяца, он не снимается с учета в органах СЗН в качестве безработного.

Гражданин, завершивший участие в общественных работах и вновь обратившийся в органы СЗН для постановки на учет, признается безработным в установленном порядке. При этом общественные работы считаются последним местом работы и включаются в ОТС в соответствии с записью в трудовой книжке, но при подборе подходящей работы не учитываются.

При организации общественных работ органы исполнительной власти и местного самоуправления при участии органов СЗН разрабатывают программы развития временной занятости, в рамках которых формируется система организации временных рабочих мест на базе общественных работ. В программах предусматриваются мероприятия по обеспечению организации общественных работ по приоритетным направлениям, их объемы и виды, включая виды работ для отдельных категорий населения, особо нуждавшихся в социальной защите, использование гибких форм организации труда и режимов неполного рабочего времени. Для подготовки программ временной занятости органы СЗН обязываются выявлять спрос и предложение на участие в общественных работах, собирать информацию о возможности их организации на предприятиях региона, информировать население о порядке и условиях проведения общественных работ.

Основным источником финансирования общественных работ являются средства заинтересованных предприятий. Средства местного бюджета привлекаются для финансирования общественных работ в объемах, определяемых программами и планами социально-экономического развития территорий.

Возможно содействие трудоустройству в другой местности. Для реализации этих задач Министерство труда и социального развития России разработало «Положение о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности».

Указанное Положение дает людям возможность трудоустроиться на новом месте жительства. Службам занятости для этого предстоит расширить информационное поле относительно числа и качественной структуры вакансий, наладить контакты с работодателями различных форм собственности, а также с негосударственными службами содействия трудоустройству, создать общероссийский банк вакансий. Если службе

занятости удастся решить эту проблему, то разработанное Положение об оказании содействия в трудоустройстве в другой местности поможет осуществлению структурных сдвигов в экономике.

Работодатели должны сообщать в службу занятости о вакансиях, в действительности они предпочитают заполнять их самостоятельно, не прибегая к услугам центров занятости. Исключение составляет лишь информация о не престижных и мало оплачиваемых рабочих местах. Руководители преуспевающих, в основном негосударственных, предприятий вообще не обращаются в службы занятости. Более того, даже если предприятие сообщает о вакансиях, это вовсе не означает, что они будут заполнены теми, кто направлен службой занятости. Многим безработным, обратившимся на предприятия по рекомендации служб занятости, было отказано в трудоустройстве в связи с тем, что вакансии на момент обращения уже были заняты.

Многие квалифицированные работники предпочитают самостоятельно заниматься поиском работы, чем обращаться в центр занятости. Хотя при этом в ряде мест при наличии вакансий отмечалась нехватка людей.

В целях ознакомления граждан с информацией о возможности трудоустройства в другой местности, ЦЗН должен быть организован свободный доступ к информации о наличии вакансий и свободных рабочих мест в организациях, расположенных в другой местности, а также о характере, режиме, условиях труда и льготах, предоставляемых работникам этих организаций: сведения о возможности обеспечения граждан жильем по месту работы в другой местности, адреса и телефоны агентств по найму жилья и других организаций, которые могут оказать содействие по данному вопросу.

Граждане, получив информацию, могут самостоятельно решать вопросы трудоустройства путем прямого обращения к работодателям или через работников ЦЗН.

Безработным гражданам может быть предложено трудоустройство в другой местности в следующих случаях:

- для трудоустройства на условиях срочного трудового договора (контракта) на срок не более 5 лет или на время выполнения определенной работы (временные, сезонные работы, работы вахтовым методом) при отсутствии предложений подходящей работы по месту жительства;
- для трудоустройства на условиях трудового договора, заключаемого на неопределенный срок (постоянная работа);
- в рамках реализации федеральных и региональных программ по переселению граждан из данной местности в другие регионы (например, в связи с закрытием градообразующих предприятий);
- при отсутствии предложений подходящей работы после окончания первоначального (12-месячного) периода безработицы.

Преимущественным правом для направления на работу в другую местность пользуются безработные, уволенные из организаций в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, и безработные, состоящие на учете более 18 месяцев. Трудоустройство в другой местности осуществляется только по согласию безработного на переезд. Для решения вопросов прохождения собеседования и ознакомления с условиями труда безработные граждане направляются за счет средств ЦЗН. Это делается в том случае, если гражданин приглашается на собеседование в организацию, располагающуюся в другой местности. ЦЗН оплачивает расходы, связанные с прохождением медицинского осмотра, необходимого при приеме на работу.

Период, необходимый для переезда и обустройства на новом месте, входит в трудовой стаж, но он не должен превышать одного месяца с учетом удаленности нового места жительства, его транспортной доступности, сроков отъезда к новому месту жительства и времени нахождения в пути.

Материальные затраты на переезд безработного, компенсируемые СЗН, включают расходы на транспорт, суточные расходы и стоимость перевозки личного имущества (до 1000 кг). Могут быть возмещены и расходы на переезд членов семьи безработного, находящихся на его иждивении.

Региональные службы занятости должны осуществлять контроль реализации мероприятий по содействию граждан в трудоустройстве в другой местности и анализ результатов реализации программ и их эффективности.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Как понимается «пособие по безработице»?
2. Кому выплачивается пособие по безработице, и в каких размерах?
3. Какие условия и сроки выплаты пособия по безработице существуют в российском законодательстве?
4. В каких случаях выплата пособия может быть прекращена?
5. Кто из безработных имеет право на получение материальной помощи?
6. Какие документы необходимо представить для получения материальной помощи?
7. Каков порядок и условия социальной защиты детей безработных?
8. Что мы понимаем под общественными работами?
9. Кто организует общественные работы?
10. Кто пользуется преимущественным правом на участие в общественных работах?
11. Как финансируются общественные работы?
12. При каких ситуациях безработным может быть предложено трудоустройство в другой местности?

3.1.3. Социально-психологические аспекты деятельности службы занятости

Активная политика СЗН, направленная на содействие в трудоустройстве, создание дополнительных рабочих мест, переобучение безработных, насыщение рынка труда разнообразной и необходимой информацией и т.д., позволяет определенной части населения, испытывающей трудности в сфере занятости, решать свои проблемы, не попадая в категорию безработных. Но остается другая часть незанятого населения, которая все же получает статус безработного. Причин этому много, начиная с требований существующего законодательства, на котором и основана деятельность СЗН, а также психологических особенностей личности безработных. И здесь служба занятости должна выстраивать свою политику, т. е. так называемую пассивную политику, которая фактически означает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места. Постановка на учет в центре занятости и получение статуса безработного означает для индивида не только приобретение определенных прав и обязанностей по отношению к социуму, но и установление специфических экономико-правовых отношений со службой занятости. Безработный получает право на материальную поддержку в виде пособия по безработице или стипендии на период профессионального обучения (по направлению службы занятости), а также другие права, предусмотренные действующим законодательством.

Прием безработного специалистом службы занятости и работа с ним, в действительности являются деятельностью, активизирующей внутренние ресурсы человека, его личностный потенциал, формирующей у него новую социальную позицию. При хорошо поставленной организации дела простейшая с виду деятельность по приему безработных становится важным элементом управления занятостью.

Вместе с тем официальная регистрация в службе занятости в качестве безработного (или ищущего работу) возлагает на индивида определенные обязанности. Среди них периодические посещения службы занятости (не реже двух-трех раз в месяц), проявление

активности в поисках подходящей работы и некоторые другие обязанности в рамках отношений безработного и службы занятости.

Рассматривая вопрос о социально-психологической деятельности службы занятости, необходимо остановиться на определении статусных ролей безработного и вытекающих отсюда типов поведения на рынке труда. Здесь можно выделить два варианта.

Первый состоит в том, что статусно — ролевое поведение безработного обусловлено не только и даже не столько экономическими (материальными) мотивами, сколько нормативно-ценностной сферой социального действия. А, как известно, именно социокультурные аспекты общественных отношений являются наименее динамичной (наиболее консервативной) составляющей социальной структуры. Отсюда становится более понятным поведение некоторых безработных, предпочитающих сохранять статусные позиции своей профессии и отказывающихся от переобучения или от «неподходящей», хотя и более высокооплачиваемой работы. Безусловно, в социальных действиях нормативно-ценностный аспект определяется психологией безработного.

Второй заключается в том, что поведение индивида строится с ориентацией на реакцию социальной среды. В этом плане социальная роль безработного включает в себя, с одной стороны (со стороны прав), ожидания по поводу действий по отношению к нему со стороны службы занятости, а значит, и социума, а с другой стороны (со стороны обязанностей), ожидания других, т.е. общества и службы занятости, по поводу поведения безработного, соответствующего его статусу. Ожидания безработного, обусловленные его социальным статусом, связаны с получением социальной и психологической поддержки, т.е. с содействием в получении работы, материальной помощи и т.д. Вместе с тем ожидания непосредственного окружения безработного, службы занятости и общества в целом связаны с целеустремленностью и активностью безработного при поиске работы, а также с его возможной социальной мобильностью.

В решении совокупности проблем, с которыми сталкивается специалист службы занятости, вступая во взаимодействие с безработным, выделяются несколько разных подходов.

Первый подход — гуманитарный. Его характерную особенность можно кратко сформулировать, используя известную фразу «Клиент всегда прав». В данном случае речь идет о посетителе службы занятости. Для организации практической работы специалиста службы занятости это означает не установленный временной интервал приема посетителя и психологическое обслуживание (снятие стрессового состояния, в котором находится подавляющее большинство безработных). Приоритет в данном случае отдается правам безработных. Полная реализация такого подхода службой занятости невозможна, поскольку для этого нужны неограниченные финансовые, технические и людские ресурсы СЗН (кадры).

Второй подход — формальный. В данном случае имеется в виду строгое и формализованное отношение к посетителям службы занятости. Такой подход базируется на предположении, что все безработные, не устроившиеся на работу при наличии любых вакансий, просто не хотят работать. Как известно, многие социальные нормативы, предусмотренные действующим законодательством, не имеют строго фиксированных значений, а действуют в определенных пределах, и поэтому решение проблем возможно в соответствии с жестким соблюдением действующего законодательства. Здесь речь идет и о начислении пособия, и о проверке правильности заполнения необходимых документов, и о строгости контроля посещения безработным службы занятости, и об активности самостоятельного поиска работы, и о «транспортной доступности» предлагаемого рабочего места, и о многом другом. Такой подход акцентирует внимание на обязанностях безработного и исключает психологические и другие услуги со стороны СЗН.

Третий подход — функциональный. Он основывается на оптимальном сочетании гуманистических и формализованных моментов в рамках действующего

законодательства. Применительно к взаимоотношениям безработного и службы занятости это означает, что фиксированное время на прием специалистом посетителя (ищущего работу или безработного) не исключает их психологического взаимодействия. Здесь прослеживаются два варианта.

Во-первых, инициатива специалиста в плане снятия у посетителя стрессового состояния и психологического напряжения может не уложиться в отведенное для приема время. Поэтому функция социальной и психологической адаптации безработных возлагается на структурное специальное подразделение СЗН. Здесь организуется проведение семинаров для безработных по проблемам межличностных коммуникаций, по правовым и психологическим аспектам трудоустройства, действуют клубы поиска работы, проводится индивидуальное психологическое консультирование и др.

Во-вторых, с учетом разнообразных форм специальной социально-психологической поддержки безработных применение специалистами психологических знаний и навыков должно быть направлено главным образом на установление рабочего контакта с посетителем. Изучение личности безработного (ищущего работу) и психологическое влияние на его поведение должны войти в инструментарий практической работы инспектора СЗН. Опыт деятельности СЗН показывает, что не всегда и не все посетители при посещении службы занятости и регистрации в качестве безработных преследуют цель обязательного трудоустройства (даже при наличии определенного числа вакансий). Использование специалистами СЗН определенных психологических приемов закладывает основы последующего взаимодействия сторон и обеспечивает в дальнейшем возможность корректировки установок и мотивации посетителей.

Психологическая поддержка — это система социально-психологических способов и методов, способствующих социально-профессиональному самоопределению личности в ходе формирования ее способностей, ценностных ориентации и самосознания, повышению ее конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности к условиям реализации собственной профессиональной карьеры.

Помощь, оказываемая службой занятости, не может быть одинаковой для всех безработных. Разные стратегии разрешения кризисной ситуации потери работы, выбираемые индивидами, определяют меру участия службы занятости в психологической адаптации безработных. Степень адаптивности (приспособленности) социального поведения безработного можно оценить по тому, чувствует ли он себя жертвой или хозяином положения, в котором находится. Характер процесса принятия решения о смене профессии обусловлен интегральным личностным свойством, отражающим степень ее социализации, сформированными нормами и принципами социального поведения. Индикатором тут выступает локус контроля, введенный в науку Дж. Роттером. Под локусом контроля понимают свойство личности, ее склонность приписывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам либо собственным усилиям. Исследования о влиянии локуса контроля на поведение людей показывают, что чем сильнее человек возлагает ответственность за свою занятость на государство (в лице СЗН), тем дольше он остается без работы и, следовательно, больше мера участия службы занятости в психологической адаптации безработных. Задача службы занятости состоит в переориентировании безработных (насколько это возможно) с неадаптивными стратегиями поведения на компенсаторную линию поведения.

При оказании психологической поддержки безработным консультанты службы занятости могут оценить поведения безработных в конфликтах и спорных ситуациях с помощью метода К. Томаса. В созданной им модели поведение человека в конфликте определяется двумя факторами. Первый фактор — это стремление к достижению, прежде всего, индивидуальных, эгоистических целей. Второй фактор — стремление достичь в конфликте какого-либо согласия, обеспечить социальные цели. Если преобладают первые, эгоистические, тенденции, то в ситуации конфликта у человека проявляется

поведенческая стратегия соперничества. Безработные с данной стратегией активны и эмоционально устойчивы, но вместе с тем они достаточно агрессивны по отношению к объекту раздражения (в конкретном случае — консультанту СЗН), им присуща четкая потребительская ориентация (получить пособие или оформить стаж работы).

Наоборот, полное преобладание социальных тенденций над индивидуальными дает стратегию приспособления. Безработные, придерживающиеся данной стратегии, имеют сниженную активность, в том числе подавленные трудовые мотивации. Они раздражительны, для них характерна повышенная тенденция к самозащите (проблемы здоровья, безопасности, индивидуальной защищенности, прочности семейных связей являются важнейшими). Они предпочитают полагаться на помощь извне, прежде всего со стороны консультанта службы занятости. Сильная выраженность в поведении человека и той и другой тенденции формирует стратегию сотрудничества. Это так называемые «любимые» клиенты СЗН, взаимодействие с которыми не доставляет хлопот профконсультанту. Слабая выраженность в поведении, как той, так и другой тенденции приводит к стратегии избегания. Эти люди, скорее всего, не будут искать работу, рассчитывая на то, что их «устроят», обеспечат работой. Среднее положение, когда никакой фактор не преобладает, соответствует стратегии компромисса.

Выделяют две стратегии помощи безработным клиентам СЗН: первая сориентирована на интересы СЗН и заключается в скорейшем устройстве на работу клиента, вторая — на интересы человека (должна быть увязана не с любой работой, а с той, что предполагает приложение склонностей и способностей данного конкретного человека). Использование дифференцированного подхода к каждой из категорий безработных позволит разрабатывать целевые программы обучения с учетом качественных характеристик (способностей, мотиваций и свойств) претендентов, что в конечном итоге повысит конкурентоспособность безработных на рынке труда и увеличит шансы на адекватное трудоустройство. Таким образом, основной задачей профконсультанта является либо сужение поля выбора профессии (если клиент не видит возможности сменить род занятий), либо расширение круга ее поиска (если клиент не определился относительно своей дальнейшей трудовой деятельности).

Деятельность профконсультанта должна быть нацелена на формирование у безработных граждан следующих качеств адаптивного поведения:

1. способности к изменению собственных профессиональных установок, направленности и мотивов деятельности в условиях неустойчивой социально-экономической ситуации;
2. психологической готовности к приобретению новой профессии (специальности), овладению знаниями, умениями и навыками, конкурентоспособными на рынке труда, изучению передового опыта, внедрению в собственную деятельность новых технологий;
3. умений преодолевать трудности в процессе профессионального становления в условиях отсутствия должной преемственности в системе обучения, невнимания к личности;
4. способности к объективной оценке своих интеллектуальных и физических возможностей в процессе самообучения, саморегуляции и **самокоррекции**;
5. стремлений максимально эффективно использовать психотехнические возможности личностно-ориентированного общения.

Практика подтвердила преимущества групповых форм работы с безработными — это:

- экономичность, когда один ведущий работает одновременно с целой группой, а не с каждым ее членом в отдельности (что позволяет резко сократить затраты денежных средств в расчете на одного безработного);
- эффективность, когда используются психологические возможности малых групп (усиление психологического воздействия ведущего на каждого члена группы за счет других участников).

Групповые формы и методы работы с безработными реализуются как бы на двух уровнях: организаторская работа типа клубной (еще можно назвать информационной) и психологическая, тренинговая работа (приобретение навыков самостоятельного поиска работы, например овладение техникой разговора по телефону и т.д.). Наиболее эффективными формами работы по организации занятости и оказанию психологической поддержки безработным гражданам, длительно стоящим на учете, являются постоянно действующие клубы и курсы. Уровень «качества» услуг, оказываемых консультантами СЗН безработным с целью их психологической адаптации на рынке труда, зависит напрямую от профессиональной компетентности самих сотрудников СЗН. Все сотрудники службы нуждаются в регулярном обучении на курсах, получении практических знаний на семинарах и встречах по обмену опытом.

Итак, задача службы занятости — способствовать включению механизма саморегуляции каждого из индивидов, оказавшихся в кризисной ситуации потери работы, и ориентирование людей на адаптивные стратегии поведения на рынке труда.

Здесь очевиден управленческий аспект организационной и психологической работы специалистов СЗН и всей службы занятости. Такая их деятельность оказывает влияние на активность безработных и даже на уровень безработицы в том или ином регионе. Квалифицированное воздействие со стороны службы занятости на систему социального действия безработных, на их мотивацию является одним из направлений системы управления занятостью.

Таким образом, эффективность деятельности службы занятости в социально-психологическом плане во многом обуславливает общий успех работы СЗН.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Какие подходы во взаимодействия специалиста СЗН с безработным вы знаете?
2. Что такое психологическая поддержка?
3. Как происходит оценка поведения безработных?
4. Назовите основные виды деятельности профконсультантов.
5. Дайте характеристику групповых форм работы с безработными.
6. В чем состоит управленческий аспект деятельности СЗН?

3.1.4. Решение проблем занятости социально незащищенных групп населения

Проблема занятости инвалидов.

Особое внимание Закон «О социальной защите инвалидов» уделяет обеспечению занятости инвалидов. Закон предусматривает финансово-кредитные льготы специализированным предприятиям, применяющим труд инвалидов, а также предприятиям, учреждениям и организациям общественных объединений инвалидов; установление квот для приема инвалидов, в частности организациям независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет более 30 человек. Общественные объединения инвалидов и их предприятия, организации, уставной капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, освобождаются от обязательного квотирования рабочих мест для инвалидов.

Закон определяет правовые нормы для решения таких существенных вопросов занятости инвалидов, как оборудование специальных рабочих мест, условия труда инвалидов, права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов, порядок и условия признания инвалида безработным, государственное стимулирование участия предприятий и организаций в обеспечении жизнедеятельности инвалидов.

В соответствии с федеральными законами «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и «О занятости населения в Российской Федерации» государство обеспечивает инвалидам получение профессионального образования и профессиональной

подготовки в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и дополнительные гарантии занятости путём разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, проведения обучения по специальным программам, установления квот для приёма инвалидов на работу (в размере не менее 3% среднесписочного состава в организациях с численностью работников более 30 человек).

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости. Пожалуй, самым главным условием для обеспечения занятости инвалидов, является наличие в организации квоты для приема на работу инвалидов и создания для них минимального количества специальных рабочих мест.

Ответственность работодателей за несоблюдение установленной квоты для приема на работу инвалидов определена Положением «О порядке внесения обязательной платы в случае невыполнения или невозможности выполнения установленной квоты для приема на работу инвалидов».

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законами «О социальной защите инвалидов в РФ» и «О занятости населения в РФ».

Вместе с тем, существуют и сомнения относительно самой идеи квотирования рабочих мест для инвалидов. Безусловно, здесь имеется почва для серьезного конфликта интересов между инвалидами, стремящимся к занятости, с одной стороны, и работодателем, основная цель которого — конкурентоспособность производства на открытом рынке. Не случайно, что действующий закон о квотировании породил широко распространенную "обходную технологию", когда работодатель лишь формально нанимает работников-инвалидов во избежание санкций, реально же они незаняты.

Закрепленная законом система квот только кажется простым решением проблемы трудоустройства инвалидов. В действительности она не очень успешна, непродуктивна и не согласуется с понятием профессиональной реабилитации инвалидов. Система квот редко направлена на поддержку инвалидов в их продвижении по службе, сосредоточивает внимание, в основном, на низкооплачиваемых, малозначительных работах.

Принудительное внедрение закона о квотах для трудоустройства инвалидов происходит довольно трудно и подрывает его законность.

Пока еще мала вероятность того, что жесткие принудительные процедуры могут оказать большое влияние на изменение ситуации с занятостью инвалидов и увеличение доли работников-инвалидов в общей численности работников организаций. В настоящее время органы государственной службы занятости, которые контролируют реализацию законодательства о квотах, из-за недостатка денежных средств и персонала не в состоянии осуществлять эффективный контроль выполнения квоты.

Кроме того, работодатели могут выполнить квоту при условии достаточно высокой трудовой активности самих инвалидов. Вместе с тем, по поводу стремления к занятости самих инвалидов существуют самые разнообразные оценки и мнения. Большинство социологических опросов показывают, что это стремление существует и, что большая часть инвалидов хотят работать, но не могут трудоустроиться в современных условиях, хотя к этим оценкам следует относиться с известной степенью осторожности.

Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 года закрепил положение о том, что государство гарантирует инвалидам необходимые условия для получения образования и профессиональной подготовки. По данным Федерального научно-практического центра медико-социальной экспертизы и реабилитации, более 60% инвалидов находятся в трудоспособном возрасте. Результаты анализа, проведенного, в частности, в Тверской области, показали, что 20% впервые признанных инвалидами нуждаются в профессиональном обучении. Потребность в профессиональной реабилитации испытывают 63% всех граждан с ограниченными физическими возможностями, преобладающее большинство которых составляют инвалиды второй и третьей групп.

Необходимость получения профессионального образования устанавливается учреждениями медико-социальной экспертизы, которая на основании комплексного обследования человека устанавливает характер и степень заболевания, приведшего к инвалидности, группу инвалидности, определяет режим труда работающих инвалидов, разрабатывает индивидуальные и комплексные программы реабилитации инвалидов, даёт медико-социальные заключения, принимает решения, обязательные для государственных органов, предприятий и организаций независимо от формы собственности. На 1 января 2001 года в стране функционирует свыше 1900 бюро медико-социальной экспертизы и более 300 Главных бюро медико-социальной экспертизы. Однако практика показывает, что этого количества данных учреждений недостаточно.

Одним из основных направлений поддержки инвалидов является профессиональная реабилитация, которая является важнейшей составной частью государственной политики в области социальной защиты инвалидов. Высшее образование становится для этой категории граждан доступнее, в учреждениях среднего профессионального образования перечень специальностей, предлагаемых им для освоения, расширяется прежде всего за счёт современных профессий, конкурентоспособных на рынке труда.

Однако в целом по стране потребности инвалидов в профессиональном образовании удовлетворяются далеко не полностью. В некоторых регионах профессиональное обучение инвалидов ведётся лишь по профессиям, не требующим высокой квалификации, только в условиях производства или на специализированных предприятиях общественных организаций инвалидов. Потребности инвалидов в профессиональном образовании наиболее полно удовлетворяются в крупных городах, расположенных в промышленно развитых регионах, в то время как в небольших населённых пунктах, в сельской местности проблемы профессионального обучения этой категории населения стоят очень остро.

Трудовое устройство инвалидов — сложный и многоплановый процесс их возвращения или приобщения к общественно-полезному труду в соответствии с состоянием здоровья, способностями и личными склонностями, который осуществляется с помощью системы государственных и общественных мероприятий, проводимых на сложившейся организационной основе. Организационной основой трудоустройства инвалидов является его этапность и комплексность.

Первым этапом в процессе трудоустройства инвалидов является экспертиза их трудоспособности и профессиональная ориентация при освидетельствовании в медико-социальной экспертной комиссии. На этом этапе происходит клинико-функциональное и профессиографическая диагностика больных трудящихся, определение клинического и трудового прогноза. Разработка индивидуальной программы реабилитации инвалида.

Следующим этапом в процессе трудоустройства инвалидов при определенных условиях и наличии необходимости являются мероприятия по подготовке их к показательным видам труда. Профессиональное обучение имеет особое значение для дальнейшего успешного и стабильного трудового устройства инвалидов с детства.

Основные принципы реабилитации инвалидов — раннее начало мероприятий и их непрерывность, индивидуальный подход и осуществление мер реабилитации в коллективе — в полной мере относятся и к трудовому устройству.

Подготовка инвалидов к профессиональному труду осуществляется в виде профессионального обучения в учебных заведениях разного типа, в том числе и специализированных, или непосредственно на производстве.

Четвертый этап трудового устройства инвалидов включает в себя общеорганизационные вопросы содействия занятости инвалидов, а также последующий контроль их рационального трудоустройства.

Организация труда инвалидов на производстве во многом зависит от характера инвалидности. Специальные меры необходимы для приспособления к труду инвалидов

вследствие психических болезней, заболеваний центральной и нервной периферической системы. Организация труда инвалидов зависит не только от характера патологий, но и от степени нарушения функции пораженных систем.

Организация труда инвалидов, живущих в городе и в сельской местности, имеют также свои специфические особенности. Трудовое устройство горожан на промышленных предприятиях различных областей обеспечивается специальным комплексом организационных мероприятий. В него входит создание при профсоюзных комитетах крупных предприятий комиссий по трудоустройству инвалидов.

Для обеспечения взаимосвязи подразделений предприятий и должностных лиц, различных служб предприятия, имеющих отношение к трудоустройству контингента работающих инвалидов, выделяется ответственное должностное лицо. На предприятии с небольшим числом работников и, соответственно, инвалидов в их составе, все перечисленные меры осуществляются уполномоченным представителем администрации или непосредственно собственником предприятия.

Важнейшим направлением в организации трудового устройства инвалидов на предприятиях является приспособление производства к трудовым возможностям инвалидов с конкретными формами патологии, создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. К этому направлению работы относится приспособление производственного оборудования к имеющемуся у инвалида дефекту или заболеванию.

Ряд организационных и организационно-технических мероприятий, проводимых на предприятиях, обеспечивает подготовку к труду и самих инвалидов. К ним относятся, например, снабжение инвалидов рабочими приспособлениями к рабочим протезам и обучение их пользованию.

Важным направлением в организации производства для рационального применения труда инвалидов является использование специальных режимов труда, в том числе предоставления инвалидам возможности работать сокращенный рабочий день, с дополнительными перерывами в течение рабочего дня. В ряде случаев, совершенствование технологии и модернизации производства, исключают тяжелый физический труд, расширяет возможности рационального трудоустройства инвалидов.

Организационные мероприятия при трудоустройстве некоторых категорий инвалидов включает введение в штат предприятия специального персонала и руководства в процессе производственной деятельности.

Некоторые категории инвалидов, из числа высококвалифицированных рабочих, нуждаются не в руководящем персонале, а в подсобной малоквалифицированной рабочей силе для выполнения более тяжелой физической работы, которая стала для них недоступной. Они могут работать и в качестве инструкторов, бригадиров, контрольных мастеров.

Все перечисленные организационные мероприятия могут обеспечить рациональное трудоустройство инвалидов, как в обычных, так и специально созданных условиях и реализуются по мере необходимости на соответствующих предприятиях.

Организация трудового устройства инвалидов в специальных цехах предприятий регламентируются соответствующими положениями с учетом особенностей работающего контингента инвалидов. В специальном цехе для инвалидов с нервно-психическими болезнями практикуются мелкие слесарные, сборочные работы и так далее. В специальные цеха для инвалидов вследствие сердечно-сосудистых заболеваний направляются инвалиды 2 группы. Санитарно-гигиенические условия в таких цехах должны предусматривать оптимальную температуру и влажность помещения, отсутствие запыленности, загазованности, шума и вибрации.

Специальные цеха для больных туберкулезом предназначены для трудоустройства инвалидов 3 группы следствия данного заболевания. В них не могут работать больные с распространенными формами легочного туберкулеза в фазе распада и обсеменения и с явлениями значительных расстройств функций кровообращения и дыхания. Работа в

таких специальных цехах не должна быть связана со значительными физическими и нервными напряжениями, неблагоприятным микроклиматом. Продукция должна подвергаться соответствующей дезинфекции. Не допускается выпуск изделий детского обихода, для пищевой промышленности и общественного питания.

Положения о специальных цехах составляются на основании типового проекта и утверждаются местной администрацией с учетом местных условий.

Наряду со специальными цехами, трудоустройство инвалидов в специально созданных условиях осуществляется на специализированных предприятиях, в том числе — учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества слепых, Всероссийского общества глухих, предприятиях Всероссийского общества инвалидов, а также предприятиях, ранее принадлежавших к системе ликвидированных министерств местной, легкой промышленности и бытового обслуживания, а ныне представляющих разные организационно-правовые формы и формы собственности, но обеспечивающих инвалидам специально созданные условия труда.

Специализированные предприятия при наличии в их составе не менее 30% инвалидов пользуются налоговыми и иными льготами.

Все изложенные выше основы организации труда инвалидов в специально созданных условиях могут быть реализованы в современном производстве и на предприятиях с различными формами собственности. Организация труда на таких предприятиях, в зависимости от характера патологии у работающих контингентов, основывается на тех же принципах, что и в специальных цехах обычных предприятий.

Специфические организационные мероприятия проводятся на предприятиях, предоставляющих работу инвалидам в домашних условиях. При организации домашнего производства администрация предприятия обеспечивает домашних всем необходимым для их работы, в том числе материалами и полуфабрикатами, а также оборудованием.

Для тех, кто имеет тяжелую форму инвалидности, организуется индивидуальная трудовая деятельность на дому или самозанятость. В основном это ремесленные виды труда, не требующие дорогостоящего оборудования или сырья: рукоделие, шитьё, плетение из лозы, изготовление сувениров и так далее.

Уровень организации труда инвалидов в промышленном производстве неодинаков на предприятиях общего типа, на специализированных предприятиях и в специальных цехах, предназначенных для трудоустройства инвалидов с тяжелыми формами патологии.

Труд инвалидов, проживающих в сельской местности, до настоящего времени реализуется преимущественно в колхозах и совхозах, в том числе преобразованных в акционерные общества и товарищества разного типа. При этом используются разнообразные формы организации их труда. Ограниченно трудоспособные инвалиды трудоустраиваются на различных должностях и рабочих местах в соответствии с трудовой рекомендацией медико-социальной экспертной комиссии. При наличии в хозяйстве достаточного числа инвалидов из них формируются специальные бригады и звенья, часто при участии пенсионеров по возрасту и здоровых лиц. Широко практикуется домашний труд инвалидов по производству промышленной и сельскохозяйственной продукции, а также трудоустройство в подсобных цехах и промыслах хозяйств.

Важную роль в организации трудоустройства инвалидов, как в городе, так и в сельской местности до последнего времени играли органы социальной защиты. В районных отделах социальной защиты работа по организации трудоустройства инвалидов возлагалась на одного из инспекторов в городских и областных — на работников сектора по трудовому и бытовому устройству инвалидов.

Эта работа включала:

- учет инвалидов нуждающихся в трудоустройстве;
- выявление при участии врачей МСЭК на предприятиях и учреждениях с соответствующих территорий и населенных пунктов рабочих мест, профессий и должностей, видов труда, доступных инвалидам, помощь предприятиям в

составлении спектров профессий и должностей для преимущественного замещения инвалидами;

- проверку на предприятиях состояния трудового устройства инвалидов и выполнения решений администраций и местных советов по этому вопросу;
- внесение на рассмотрение местной администрации предложений по улучшению и совершенствованию организации труда инвалидов и подготовку соответствующих решений. Работа по организации трудоустройства инвалидов включалась в общий план работы отделов социальной защиты, которые формировали общественные советы инвалидов и пенсионеров по возрасту под руководством сектора по трудоустройству.

В настоящее время в связи с проведением коренных экономических реформ организация трудового устройства инвалидов претерпевает существенные изменения.

В соответствии с Законом «О занятости населения РФ», «О социальной защите инвалидов в РФ» и Указом Президента РФ «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов» произошло существенное перераспределение обязанностей в области социально-трудовой реабилитации инвалидов между органами социальной защиты и органами по труду и занятости. На последнее возложена ответственность за профессиональное консультирование, профориентацию, подготовку и переподготовку безработных инвалидов, сохранение и создание для них рабочих мест, их трудоустройство. В связи с этим местные органы по труду и занятости должны осуществлять комплексную программу содействия занятости инвалидов, в которую входят целый ряд разноплановых мероприятий.

Это, прежде всего, расчет дифференцированной квоты для трудоустройства инвалидов на предприятиях разного профиля, льгот и штрафных санкций в зависимости от ее выполнения, подготовка проекта соответствующего нормативного документа региональной или муниципальной администрации. Это развитие акционерных предприятий, кооперативов и товариществ для преимущественного устройства инвалидов при долевом участии фонда занятости. В программу содействия занятости инвалидов входит так же создание специализированной биржи труда инвалидов с компьютерным банком данных о рынке труда, в том числе рабочей силы.

Безусловно, необходимо наличие в службах занятости структурных подразделений по работе с инвалидами, укомплектованных подготовленными специалистами. Необходимо также тесное взаимодействие таких подразделений с медико-социальными комиссиями; последние должны давать органам занятости информацию о характере болезни, вызвавшей инвалидность, требованиях к доступному для инвалида труду, потребность в мерах реабилитации и формулировке трудовой рекомендации.

Интересен опыт деятельности Департамента ФГСЗН по Томской области в решении проблемы занятости инвалидов. В своей работе с инвалидами он руководствуется Законами РФ "О занятости населения в Российской Федерации" и "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

В 2002 году к услугам областной службы занятости населения обратились 203,9 тыс. человек, это каждый 3 гражданин в трудоспособном возрасте. В качестве ищущих работу, поставлены на учет 52,7 тыс. человек, из них 34,7 тыс. человек (65,8%) получили статус безработного.

В истекшем году по сравнению с 2001 годом в 1,5 раза увеличилась численность инвалидов, пользующихся услугами службы занятости, и составила 1373 человека (в г. Томске — 552 инвалида). Статус безработного получили 1226 инвалидов, или 89,3% от общего числа инвалидов, обратившихся в качестве ищущих работу.

В начале 2003 года на учете в службе занятости состояли 688 безработных инвалидов (на 68,6% больше, чем в начале 2002г.).

По состоянию на 1 января 2003 г. в общей численности официально зарегистрированных безработных инвалидов 50,3% проживали в сельской местности,

тогда как на 1 января 2002 года — 41,7%. Доля женщин в общей структуре безработных инвалидов на протяжении 2 последних лет не изменилась и составила 46,9%.

При содействии службы занятости населения в 2002 году были трудоустроены 510 инвалидов, включая лиц, заявивших о своём трудоустройстве после окончания обучения, что на 17,8 % больше, чем за 2001 год. Рабочие места гражданам, имеющим инвалидность, подбирались в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ИПР). В 2002 году Департаментом социальной защиты разработано Положение об индивидуальной программе реабилитации инвалида (ИПР). Специалисты службы занятости внесли свои предложения по заполнению органами медико-социальной экспертизы ИПР в части профессиональной реабилитации. Однако, на практике осталась проблема расплывчатой формулировки рекомендуемых видов труда в ИПР, что затрудняет нашим специалистам избежать постановки изначально бесперспективных целевых задач по трудоустройству инвалидов.

Инвалидам подбираются рабочие места из общего банка вакансий, соответствующие их трудовым рекомендациям и профессиональным навыкам. Однако вакансий, которые могут быть замещены инвалидами, не так много (около 250 вакансий в течение года — 0,5% от общего числа, заявленных в службу занятости).

В целях расширения возможности трудоустройства инвалидов служба занятости продолжала работу по реализации программы "Организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите" за счет бюджетных средств. В 2002 году на условиях поддержки доходов безработных граждан на временные рабочие места были трудоустроены 248 инвалидов, что составило 48,6% от общего числа трудоустроенных этой категории (в 2001 году — 72 чел.). Из них 162 человека были трудоустроены за счет средств областного бюджета. Наибольшее количество инвалидов трудоустроено в г. Томске — 106 человек, в Колпашевском районе — 35 человек.

В г. Томске по договорам с работодателями инвалиды работали бухгалтером, администраторами, социальными работниками в Томском региональном отделении общероссийской организации "Ассоциация Молодых Инвалидов России" "Аппарель", юристом, экспедитором в Томской городской общественной организации инвалидов "Инвет"; историком в Томском региональном общественном учреждении "Комиссия по правам человека"; электромонтером, дворником, сторожем, диспетчерами, медсестрой, бухгалтерами, начальником отдела продаж на предприятиях города. По истечении срока действия срочного договора на постоянной основе в г. Томске были трудоустроены 9 человек.

Томским городским центром занятости населения был заключен договор с Томской региональной общественной организацией родителей и опекунов инвалидов детства "Незабудка", согласно которого были созданы рабочие места для 14 инвалидов детства I, II группы с умственными и физическими недостатками. Инвалиды под контролем воспитателей и реабилитологов выполняли работы по стирке и утюжке белья, уборке территорий, высадке цветочной рассады и саженцев на газоны. Продолжительность работы каждого инвалида составляла от 3 до 5 часов в день (согласно трудовых рекомендаций ИПР).

За 2002 год при содействии Колпашевского городского центра занятости были трудоустроены 30 инвалидов III группы по программе "Трудоустройство лиц, особо нуждающихся в социальной защите". Договоры были заключены со следующими предприятиями: Колпашевское районное общество инвалидов, Судоверфь, муниципальный учебный центр "Школа искусств", Администрация Колпашевского района, детский сад № 20, детский сад "Золотой ключик", Комитет по культуре, молодежной политике и спорту, РЭБ ФЛОТА ПГО, ЗАО "Металлист", Центр социального обслуживания населения, ОАО Автотранспортник, филиал педагогического колледжа, ООО Колпашевские городские дорожные сети, Колпашевская центральная больница, ДК

"Лесопильщик", Тогурский детский сад "Ивушка", Тогурская школа, Тогурская Воскресенская Церковь и др.

Инвалиды работали по таким специальностям и профессиям как: бухгалтер, художник-оформитель, рулевой-моторист, продавец, токарь, экспедитор, уборщик производственных помещений, сторож, дворник, сестра-хозяйка, сторож-кочегар, санитарка, рабочий.

Из 30 человек, участвовавших в программе, на постоянную работу после истечения срока договора были трудоустроены 10 человек.

В г. Северске в рамках реализации названной программы и в соответствии с заключенными договорами были трудоустроены 6 человек, имеющих инвалидность. Из них: 4 человека трудоустроены сторожами, 1 человек — уборщиком служебных помещений и 1 человек — фельдшером.

Финансовые затраты на реализацию этого мероприятия в целом по области составили 3098,3 тыс. рублей, из них средства федерального бюджета — 1750,2 тыс. руб. (56,5%), областного и местных бюджетов — 1020,1 тыс. руб. (32,9 %), средств работодателей — 328,0 тыс. руб. (10,6%).

Безработным инвалидам была предоставлена возможность участвовать в общественных работах. Воспользовались этой возможностью 39 человек.

Например, Томский городской центр занятости совместно с Томской клинической психиатрической больницей организовал оплачиваемые общественные работы для трудовой реабилитации инвалидов II и III группы. В рамках договора на условиях поддержки доходов безработных граждан был трудоустроен 21 инвалид. Инвалиды выполняли подсобные работы в пекарне, картонажном и швейном цехах.

Для более полной информированности инвалидов по вопросам законодательства о труде и занятости, специалистами службы занятости в здании государственной службы медико-социальной экспертизы оформлен стенд.

В городских и районных центрах занятости населения каждый инвалид, обратившийся за содействием в трудоустройстве, получает памятки и рекомендации по активному поиску работы, составленные специалистами службы занятости.

Специалисты Томского городского центра занятости установили взаимосвязь со специализированными школами-интернатами г. Томска с целью предоставления более полной информации по вопросам занятости инвалидов, детей-сирот. Например, была организована встреча с выпускниками специализированной школы-интерната №15 для глухих и слабослышащих детей и их родителей. Выпускники получили информацию о возможных вариантах трудоустройства, порядке и условиях постановки на учет в службе занятости, консультации по вопросам законодательства о труде и занятости.

Новые формы взаимодействия появились между центром занятости г. Северск и Городской общественной организацией Всероссийского общества инвалидов. В рамках "Соглашения о совместной деятельности" с целью обмена опытом по содействию адаптации на рынке труда данной категории граждан, специалисты центра занятости провели семинар по теме "Обеспечение занятости и трудоустройства инвалидов".

На семинаре освещались вопросы профессиональной реабилитации инвалидов, порядок и условия признания инвалидов безработными, возможности организации предпринимательской деятельности и профессионального обучения инвалидов.

Специалисты центра занятости оказали помощь ГОО Всероссийскому обществу инвалидов в проведении социологического опроса "Уровень правовой грамотности членов городского отделения Всероссийского Общества инвалидов". Помимо выявления уровня правовой грамотности инвалидов, целью опроса являлось и выяснение мотивации к труду у членов Общества инвалидов. В целом, она не высока: около 12% опрошенных имеют работу, более половины (58,1%) опрошенных неработающих инвалидов не желают трудиться. Повышенное желание найти работу показали инвалиды III группы, имеющие общее среднее образование, а также молодежь в возрасте до 29 лет (23%).

Дополнительные гарантии в реализации права на труд инвалидов призван обеспечить Закон Российской Федерации "О социальной защите инвалидов". В рамках реализации данного Закона в 2002 году органами местного самоуправления установлена квота на 1091 рабочее место для трудоустройства инвалидов. В службу занятости в счет квот были заявлены 95 рабочих мест. На всех работают инвалиды.

На территории области действует Закон Томской области "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы". Однако исполнение данного закона идет сложно и не в полной мере. Проблемы, возникающие при реализации закона, дважды рассматривались на заседании Координационного комитета содействия занятости населения (21.09.2001г. и 10.10.2002г.), обсуждались в комитете по труду и социальной политике Государственной Думы Томской области. Исполнение этого закона проверялось областной прокуратурой.

Большинство предприятий и организаций не информируют органы местного самоуправления, городские и районные центры занятости населения о создании и сохранении квотируемых рабочих мест. Это не позволяет оперативно решать проблему занятости безработных граждан, относящихся к социально слабо защищенной категории населения.

В 2002 году постановлениями глав администраций муниципальных образований было предусмотрено создание и сохранение более 3,5 тысяч рабочих мест на 422 предприятиях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите. Постановления не были приняты в г. Томске, г.Северске, Каргасокском и Тегульском районах, в Парабельском районе постановление принято лишь в конце 2002 года.

В соответствии с решением Координационного комитета, состоявшегося в октябре 2002 года, Главам городских (районных) администраций было рекомендовано совместно с директорами центров занятости населения в срок до 01.01.2003 г. принять постановление и необходимые нормативные документы по квотированию рабочих мест на 2003 год. На текущий момент соответствующие постановления приняты в 16 муниципальных образованиях. В г. Томске, г. Северске, Колпашевском и Чаинском районах проекты постановлений находятся на согласовании в органах местного самоуправления.

Для реализации в полном объеме Закона Томской области "О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы" участниками Координационного комитета было предложено органам местного самоуправления использовать средства местных бюджетов, выделенных на реализацию районной (городской) программы содействия занятости. На основании договоров, заключенных в установленном порядке, осуществлять возмещение затрат работодателей по оплате труда безработных граждан, трудоустроенных по направлению центров занятости населения в счет установленной квоты.

При решении задач социально-трудовой реабилитации инвалидов и его рационального трудоустройства, усилия всех звеньев, принимающих участие в этом деле, будут бесполезны, и эффективность работы будет низка, если сам инвалид не будет активно содействовать этому.

В целях приобретения навыков самостоятельного поиска работы, восстановления мотивации к трудовой деятельности безработных инвалидов, служба занятости осуществляет работу по социальной адаптации граждан на рынке труда путем реализации программ "Клуб ищущих работу" и "Новый старт". Участниками данных программ стали 68 безработных инвалидов. После прохождения социальной адаптации в клубах 18 человек были трудоустроены. Наиболее активно эта работа проводится Томским городским центром занятости населения. Здесь в 2002 году начал работу специализированный клуб "Перспектива" для инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью. Целью деятельности клуба является психологическая поддержка инвалидов, помощь в самореализации, адаптация их к труду в условиях рыночных отношений. Специалистами ТГЦЗН была разработана учебная программа, подготовлены

методические материалы. Специально для этого клуба разработан блок занятий "Формирование уверенного поведения", цель которых — научить навыкам саморегуляции, активизации внутренних ресурсов и коррекции неблагоприятных состояний. Участниками клуба стали 20 человек. После завершения занятий в клубе 30% слушателей приняли решение о приобретении новой специальности и получили направление на профессиональное обучение.

В Колпашевском районе инвалиды принимают участие в работе клуба для безработных "Активный поиск работы". Кроме групповых занятий с ними ведется индивидуальная работа. Из 13 инвалидов — участников клуба 9 человек нашли работу.

В г. Северск впервые в рамках Клуба поиска работы проводились групповые занятия для безработных инвалидов, длительно состоявших на учете в центре занятости. На занятиях рассматривались вопросы психологической поддержки, юридической защиты прав безработных граждан. Группа участников программы клуба была проинформирована об условиях участия в программе активной политики занятости "Организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите". В работе клуба приняли участие 9 инвалидов.

В других районах и городах области работа по социальной адаптации инвалидов осуществляется через работу "Клуба ищущих работу", клубов "Выбор", "Бизнес-старт", слушателями которых в 2002 году были 26 инвалидов.

Система профессиональной ориентации и психологической поддержки граждан является одним из эффективных и мало затратных направлений активной политики занятости инвалидов. В течение 2002 года услуги по профессиональной ориентации получили 51,9 тыс. человек, из них 623 инвалида (в 1,4 раза больше, чем в 2001 году). Квалификационный уровень инвалидов, обратившихся в службу занятости, остается низким, охватывает узкий перечень профессий и специальностей. В то же время, инвалиды, прошедшие профессиональное обучение, переподготовку или повышение квалификации имеют больше шансов на трудоустройство. Так, из 34 инвалидов, завершивших обучение по направлению службы занятости в 2002 году, 33 человека нашли работу.

В 2003 году на конкурс по размещению заказов на профподготовку безработных граждан была представлена заявка ПУ-12 на обучение инвалидов профессии портной, но этого явно не достаточно.

С целью расширения возможностей трудоустройства в 2002 году проводились специализированные ярмарки вакансий для инвалидов. Всего в ярмарках вакансий, в том числе и специализированных, приняли участие 252 инвалида, из них трудоустроились 67 человек.

Наиболее активно в этом направлении проводилась работа в г. Томске. В ярмарках приняли участие 130 инвалидов. От промышленных предприятий, учреждений жилищно-коммунального хозяйства, здравоохранения, строительства, транспорта были заявлены 39 вакансий для трудоустройства инвалидов. Все вакансии были инвалидами востребованы.

Помимо реализации активных мероприятий содействия занятости инвалидам служба занятости оказывает социальную поддержку безработным в виде выплаты пособия по безработице, оказания материальной помощи, выплат стипендий инвалидам, обучающимся по направлению службы занятости. В 2002 году 1597 инвалидов получали пособие по безработице (97,7% от числа безработных инвалидов). Затраты из средств федерального бюджета на выплату пособий по безработице составили 4,5 млн рублей. Стипендии получали 34 инвалида. Затраты из средств федерального бюджета на выплату стипендий составили около 51 тыс. рублей.

В 2002 году была продолжена работа по обеспечению дополнительных гарантий лицам предпенсионного возраста. Гражданам, уволенным по сокращению численности и имеющим соответствующий стаж работы, была предоставлена возможность досрочного выхода на пенсию. В 2002 году досрочную пенсию получали 1666 человек, из них 16

инвалидов. Возмещение расходов Пенсионному фонду Российской Федерации на выплату пенсий, оформленных безработным гражданам досрочно, составило 16,7 млн рублей, из них 160 тыс. рублей — на выплату досрочных пенсий инвалидам (в среднем 10 тыс. рублей на одного инвалида).

Положение в сфере занятости молодежи и подростковой занятости.

Молодежная безработица выделяется при рассмотрении проблем занятости населения в силу особой остроты ее негативных последствий. Молодежь является достаточно специфической группой; именно эта специфичность — источник большинства проблем молодежи в сфере занятости. Если говорить о тех контингентах молодых людей, которые получили профессиональное образование (среднее специальное или высшее) и вышли на рынок труда в поисках первой в жизни работы, то для них характерно сочетание высокого уровня теоретической подготовки и отсутствия практических навыков и производственного опыта. Последнее обстоятельство делает молодежь малопривлекательной для большинства работодателей. В то же время осознание молодым человеком своей хорошей подготовленности, наличие определенных профессиональных амбиций и честолюбия, стремление к успехам в карьере формируют у молодежи завышенные требования к будущему рабочему месту как с точки зрения характера, условий и содержания труда, так и с точки зрения его оплаты.

Возникает противоречие между оценкой работодателем молодого начинающего работника и самооценкой последнего, а результатом этого противоречия очень часто становится невозможность трудоустройства. Иная ситуация складывается на рынке труда для тех молодых людей, которые получили только общее образование и по тем или иным причинам пытаются устроиться на работу, не имея никакой профессии. Они могут рассчитывать на рабочие места неквалифицированного труда, но уровень их привлекательности для работодателя может быть выше, чем молодого специалиста, так как выполнение большинства видов неквалифицированного труда требует молодости и физической силы. Значительные объемы молодежной безработицы (независимо от того, какие группы молодежи она охватывает) приводят к значительным материальным и социальным потерям общества. Именно неработающая молодежь по сравнению с другими группами безработного населения предрасположена к антиобщественному поведению, вхождению в криминальные структуры. Затруднения с поиском нового места работы у законопослушных молодых людей сопровождаются снижением самооценки, приводят к проблемам трудовой адаптации, когда работа уже найдена, деформируют мотивацию трудовой деятельности. Именно поэтому общество и государство должны уделять больше сил и средств решению проблем молодежной безработицы.

В марте текущего года молодежь составляла 38,8% от общей численности безработных и 35,2% от численности официально зарегистрированных безработных.

Уровень экономической активности молодежи систематически снижается, и это связано пока с расширением занятости на учебе. В результате за последние три года как бы потеряны для официальной экономики почти 2,3 млн человек в возрасте от 16 до 29 лет. Они перешли либо в число не обучающихся иждивенцев, либо заняты в неформальной экономике.

Различные выплаты и пособия по безработице — это не единственно возможная помощь молодежи в этой ситуации. Важна и ориентация их на самостоятельное решение своих проблем.

В число первоочередных задач для ближайшей перспективы следует поставить создание условий для трудоустройства молодежи, впервые вступающей в трудовую жизнь, сокращение периода поиска работы для безработной молодежи.

В рамках Федеральной программы занятости намечен комплекс мер, призванных помочь молодым людям, испытывающим сложности с трудоустройством. Среди них — создание условий для повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда за

счет внедрения современных обучающих программ, которые позволят им легче адаптироваться к рыночным отношениям.

Основные направления мер, которые могут быть предусмотрены на ближайшие годы, должны отвечать одному общему требованию — максимально содействовать включению молодежи в трудовую деятельность в сфере официальной экономики. Применительно к молодежи уже сейчас должна претворяться в жизнь в полной мере активная политика содействия занятости. Она, как известно, включает широкий спектр мер, применяемых во всем мире.

Учитывая достаточно высокий уровень незанятости среди подростков, территориальные органы службы занятости разрабатывают меры по обеспечению их трудоустройства, к числу которых относятся:

- квотирование и создание (с участием службы занятости) рабочих мест;
- организация при областных центрах занятости и действующих учебных заведениях всех уровней различного рода курсов для обучения молодежи профессиям, способствующих развитию самозанятости;
- организация подготовки неработающей молодежи по профессиям, в которых ощущается потребность на региональном рынке труда;
- увеличение сроков обучения в учебных заведениях, занимающихся профессиональной подготовкой с целью коррекции трудового потенциала выпускников в соответствии с потребностями регионального рынка труда;
- организация для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, общественных работ в сельском хозяйстве, торговле, а также в различных фондах и общественных организациях.

В «Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации» выдвинуто требование обеспечить гарантии в сфере труда и занятости молодежи и содействовать их предпринимательской деятельности. Для этого необходимы меры, которые обеспечат их экономическую самостоятельность, право на труд и занятость при структурном развитии экономики: организация службы занятости, создание системы переподготовки кадров, использование налоговых льгот для предприятий и учреждений, повышающих их заинтересованность в использовании труда молодежи, и т.д.

Незанятость молодежи характеризуется не только ростом количественных показателей, но и качественным несоответствием образования, полученного человеком, сфере дальнейшей деятельности. Чрезвычайно отрицательно на мировосприятии молодого специалиста сказывается необходимость заняться торговлей или другой деятельностью, мало связанной с работой по специальности. Таким образом, нерационально используются не только интеллектуальный потенциал специалистов, на подготовку которых затрачены государственные средства, но и эти средства, которые могли бы быть потрачены на подготовку специалистов, востребованных на рынке труда.

Незанятость молодежи приводит не только к потере трудовых ресурсов для общества, нарушению баланса воспроизводства рабочей силы и подрыву нормальной трудовой мотивации, но и чревато расшатыванием морально-нравственных норм, правовых устоев, расширением криминальной и нелегальной деятельности. Особые опасения вызывает незанятость подростков.

Дело в том, что в образовательных учреждениях нового типа (лицеях, гимназиях, колледжах) исчезли из программ предметы трудового и профессионального обучения. Для определенной части подростков учеба потеряла всякий интерес, ибо они зарабатывают больше, чем их образованные родители.

Государство из года в год закладывает в бюджет все меньшие суммы на финансирование системы образования, что отнюдь не способствует превращению получения образования в приоритетное направление государственной политики. В силу этого подростки выталкиваются на нелегальный рынок труда. Согласно Закона РФ «Об образовании» учащиеся, достигшие 14 лет, при определенных условиях могут уйти из

учебного заведения, однако устроиться на работу им будет практически невозможно. Имеющиеся противоречия в законодательстве, нечеткое регулирование трудовых отношений подростков негативно сказываются на решении вопроса трудоустройства несовершеннолетних. КЗоТ разрешает в исключительных случаях принимать на работу подростков до 15 лет, а Закон о занятости может признать гражданина безработным только по достижении им 16-летнего возраста.

Не имея возможности обратиться в службу занятости, подростки ради заработка берутся за любую работу, никем не организуемую и никем не контролируемую. Становясь для подростка доминирующим занятием, такая работа наносит ущерб его воспитанию, образованию и развитию. По данным Министерства образования, в России появилась многочисленная категория подростков (приблизительно 2 млн), которые формально нигде не работают и не учатся. Эти никем не контролируемые подростки пополняют ряды правонарушителей. Престижность труда эти группы подростков связывают с уровнем заработной платы и считают вымогательство и рэкет вполне приемлемыми видами предпринимательской деятельности.

Такая ситуация с профессиональной ориентацией подростков отчасти порождается тяжелым положением, в котором находится система, профессионального начального образования. Недофинансирование привело учебно-материальные базы в негодность. Государству необходимо разработать программы по реабилитации системы профессионального начального образования, поскольку стоимость содержания безработного превышает содержание учащихся.

В катастрофическом положении находится профессиональное обучение подростков в детских домах и других сиротских учреждениях, колониях для несовершеннолетних. Это касается как неблагоприятного материального положения, так и содержания обучения и характера профессий.

Трудоустройство выпускников детских социальных учреждений является также весьма сложной проблемой, ведь у них нет не только специальности, но и крыши над головой, они не умеют планировать свое будущее и рассчитывать личный бюджет. Сложности с трудоустройством возникают у специалистов службы занятости также с подростками, освобождающимися из мест заключения, убежавшими от родителей и т. д. Большинство из них трудоустраивается не по собственному выбору, а по направлению руководства учреждений, и потому им приходится заниматься чаще всего неквалифицированным трудом. Тяжелый мало оплачиваемый труд вынуждает эту категорию подростков искать более легкие пути получения доходов.

Основная сфера применения детского труда: торговля, перепродажа, занятые здесь подростки рискуют быть втянуты в криминогенную среду. Коммерциализация молодежи и подростков, связанная с участием в торгово-посреднической деятельности, вызывает серьезную тревогу. Дело в том, что профессиональные навыки, формирующиеся в процессе перепродажи товаров, в условиях нормально функционирующей экономики востребованы не будут. На почве невостребованности существует возможность возникновения опасного для общества синдрома по подобию «афганского»: появления «потерянного поколения» периода перехода к рынку. Это может привести к дальнейшему увеличению суицидов, показатели которых и в настоящее время среди молодежи высоки.

Опасность последствий незанятости молодежи и подростков обуславливает необходимость активизации политики содействия занятости этой категории слабо защищенных безработных граждан. Лучшая форма социальной защиты молодежи — профессиональный труд. Нельзя допускать формирования иждивенческой ориентации на существование за счет пособий и материальной помощи. Овладение трудовыми и профессиональными навыками повышает конкурентоспособность молодежи на рынке труда. Очное образование, связанное с получением профессиональных навыков, снижая спрос на рабочие места, ослабляет напряженность на рынке труда. Однако создание возможностей получения профессионального образования вовсе не означает, что при этом

не нужно учитывать фактор востребованности специалистов, выпускаемых профессиональной школой. Следует заботиться и об их последующем трудоустройстве. Для этого необходимо восстановить связи между профессиональной и трудовой сферами.

Закон о занятости предусматривает санкции в случае отказа в приеме на работу без уважительных причин ранее заявленных выпускников профессиональной школы, так как на них затрачены средства в виде целевых финансовых отчислений в фонд занятости в размере среднего заработка данной категории за год. Естественно, что предприятия предпочитают не направлять заявки на молодых специалистов в профессиональные образовательные учреждения.

Действующая в современных условиях система экономически необоснованной подготовки специалистов и их свободного распределения должна быть заменена плановой подготовкой специалистов, которые будут востребованы в общественном производстве в соответствии со своей квалификацией и профессией.

Обобщая вышесказанное, можно говорить о том, что сегодня молодежь остро нуждается в социальной поддержке в области трудоустройства.

В современных условиях очень важно помочь вступающему в жизнь молодому поколению реализовать свои потенциальные возможности через систему профессионального обучения, максимального содействия включения молодежи в трудовую деятельность, организации для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, временной занятости, создания специализированных центров социально-профессиональной реабилитации подростков, расширения возможностей занятости молодежи в сфере малого бизнеса, распространения механизма квотирования рабочих мест для выпускников образовательных учреждений.

Для сокращения безработицы среди выпускников профессиональной школы необходимо разработать программы для восстановления связей между профессиональной и трудовой сферами, по согласованию планов приема по тем или иным специальностям.

В настоящее время основные действия в целях поддержки самозанятости и предпринимательской инициативы молодежи должны быть направлены:

- на ее консультирование и профессиональную ориентацию с целью определения возможностей эффективной деятельности молодых людей в качестве предпринимателей;
- обучение безработной молодежи основам предпринимательства;
- организацию консультаций по открытию собственного дела, составлению бизнес-планов и ведению финансовой документации;
- финансовую поддержку на стадии становления собственного дела.

Содействие предпринимательской деятельности молодежи предполагает следующие меры: установление правового статуса молодежного, студенческого предприятия; предоставление льгот по кредитованию и налогообложению, обеспечение средствами производства, помещениями; страхование их коммерческого риска; выдачу поручительств и гарантий; финансирование; обучение основам предпринимательства и содействие в разработке финансовых и учредительных документов; предоставление однократных субсидий на поддержание проектов, направляемых на расширение возможностей самообеспечения; освобождение молодых граждан от уплаты части налоговых сборов.

В целях осуществления практических мер по решению проблем занятости и создания эффективной системы обучения молодежи непосредственно на рабочих местах (приказом ФСЗН России от 22.11.94 г. № 150) с 1 января 1995 г. на территории Российской Федерации была введена в действие программа организации временной занятости безработной молодежи — «Молодежная практика».

Целью программы является трудоустройство выпускников учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных более 3 месяцев, в возрасте от 16 до 26 лет на

временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места.

В 1998 г. программа «Молодежная практика» утвердилась как эффективная форма работы с безработной молодежью, позволяющая повысить ее конкурентоспособность на рынке труда и создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников учебных заведений. Однако сдерживающим фактором расширения программы является отсутствие необходимых финансовых средств.

Важным направлением работы становится создание совместно с органами образования специализированных центров социально-профессиональной реабилитации подростков, не достигших 16-летнего возраста, оставивших образовательные учреждения.

Углубившийся финансовый, социально-экономический и политический кризис в России оставляет как бы в стороне решение проблем связанных с несовершеннолетними и подростками.

Между тем, актуальность некоторых вопросов назрела настолько, что их не решение сегодня уже завтра грозит социальной деморализацией подрастающего поколения. Обеспечение наиболее эффективного содействия благополучию, моральному и физическому здоровью несовершеннолетних и подростков делает наиболее актуальными следующие задачи, связанные с технологией социальной работы с подростками:

Во-первых, это обеспечение занятости подростков. Положение в сфере подростковой занятости усугубляется тем, что оно не нашло отражение в законодательных и нормативных актах. В то же время практическая отмена «принудительного» среднего образования явилась причиной для роста спроса на рабочие места со стороны молодых людей, находящихся в до трудоспособном возрасте. Однако сложные условия вживания в трудовую жизнь порождает массу проблем, с которыми подросток не в состоянии справиться в одиночку, что приводит иной раз к непредсказуемым последствиям. Особое место в рассматриваемой проблеме занимает готовность подростков к инициативным формам занятости, требующим от них иного отношения к труду, проявления большей самостоятельности в решении вопросов, связанных с трудом. Во-вторых, создание системы ювенальной юстиции, которая должна обеспечивать: справедливость любого правового решения в отношении детей и лиц молодежного возраста; защиту прав и законных интересов несовершеннолетних и молодежи при разрешении гражданских, административных и уголовных дел, связанных как с их воспитанием, так и совершаемыми ими правонарушениями; обеспечение социализации личности детей в максимально благоприятных условиях жизни. Система ювенальной юстиции должна включать в себя кроме специализированных органов профилактики, социального контроля и защиты, специализированных следственных органов, специализированных судов, учреждений социальной реабилитации несовершеннолетних и молодежи, службы трудоустройства, организации, отдыха и т.д.

В-третьих, необходимость создания социальной патронажной службы, задачей которой бы являлась защита и охрана прав семьи и детей. Сегодня в России, несмотря на огромное количество общественных и государственных организаций, курирующих вопросы, связанные с проблемами семьи и детей, нет такой, которая бы непосредственно работала с неблагополучными семьями и детьми, социально-неблагополучными родителями, помогала в решении проблем, связанных с психологическим воспитанием ребенка, давала консультации родителям и т.д.

Одной из характерных особенностей России является то, что сегодня социальных сирот больше, чем после войны и сокращение их числа должно явиться главной целью социальной патронажной службы на федеральном и местном уровнях.

В четвертых, решение проблем бездомных детей и беспризорников. Необходимо начинать профилактику борьбы с беспризорностью, прежде всего в социально-неблагополучных семьях. Часто именно из таких семей дети уходят на улицу и, как

показывают социологические исследования, всего лишь 20% таких детей адаптируются к нормальной жизни.

Уклонение от решения проблем “подростковых” ведет к созданию благоприятных условий для новых, “взрослых”, гораздо более сложных проблем.

Проблема молодежной занятости и пути ее решения с помощью программы «Трамплин» (на примере Кемеровского городского центра занятости населения).

Проблема трудоустройства молодежи Кузбасса, составляющей треть населения трудоспособного возраста, остается острой, несмотря на продолжающийся процесс старения населения и увеличение среди работающих лиц старше 50 лет, особенно в индустриальном производстве.

Вместе с тем, возрастные особенности молодежной группы предполагают высокую активность, мобильность, открытость и готовность к восприятию нового, адаптивности к новым социально-экономическим и политическим условиям, в том числе и к условиям рынка труда. В современных быстроменяющихся условиях именно молодежь становится наиболее мощным фактором формирования общества, значимой силой перемен.

Однако, несмотря на эти достоинства, в сфере занятости молодежь считается одной из самых уязвимых и незащищенных групп населения. Причин этому несколько:

- необоснованность выбора профессии: без учета интересов, способностей человека, потребностей рынка труда; отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков;
- неумение предъявить работодателю свои деловые и личностные характеристики, профессиональные знания; отсутствие социальных навыков поведения в ситуации поиска работы и неготовность к адекватному восприятию себя в этой ситуации.

Эти и некоторые другие факторы снижают конкурентоспособность и привлекательность для нанимателя молодых соискателей, и приводят к увеличению продолжительности периода поиска работы, переквалификации, трудоустройству не по специальности, психологической и социальной дезадаптации. Число молодежи 16-29 лет, включая выпускников профессиональных учебных заведений, обратившихся в Кемеровский городской центр занятости населения, имеет тенденцию к росту: 1999г. — 2564 чел, 2000г. — 2945 чел., 2001г. — 3950 чел. Возможности службы занятости в оказании различных мер содействия трудоустройству этой возрастной категории имеет обратную тенденцию.

Современный рынок труда молодежи в г. Кемерово, как и в Кемеровской области, в целом, характеризуется основными признаками:

1. увеличением числа невостребованной молодежи, обращающейся в службу занятости за содействием в трудоустройстве;
2. "производством" профессиональными учебными заведениями специалистов без учета потребностей рынка труда;
3. трудовой нестабильностью молодежи (призыв в армию, декретные отпуска, отпуска по уходу за ребенком, продолжение учебы и т.д.);
4. снижением статуса общего и профессионально-технического образования;
5. ростом числа молодежи, имеющей низкий образовательный уровень и не имеющей перспектив получения профессионального образования.

Тем не менее, отношение к молодежи не должно носить компенсационный характер (помощь, поддержка и т.д.). Молодым людям не нужны "социальные костыли", им необходимы такие условия, которые способствовали бы их успешному развитию и социализации в обществе. В связи с этим возрастает значимость специально разработанных программ, способствующих повышению активности, самостоятельности, ответственности самих молодых людей за свое профессиональное становление. Новой формой реализации активной политики занятости на рынке труда Кузбасса стала

программа "Трамплин", целью которой является повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда, с одной стороны, и формирование готовности к самореализации в малом предпринимательстве, — с другой.

Реализация программы осуществляется при поддержке Департамента международного развития правительства Великобритании, Департамента федеральной государственной службы занятости населения по Кемеровской области и Департамента молодежной политики администрации Кемеровской области. Все материалы этой высоко инновационной аккредитованной программы обучения разработаны для "Трамплина" командой британских консультантов. Одной из ее особенностей является программируемый мультипликационный эффект. Он достигается тем, что специально обученные и прошедшие конкурсный отбор российские преподаватели — мультипликаторы проводят курсы "обучения обучающихся", которые ориентированы на социальных работников, преподавателей, психологов, профконсультантов, работающих с молодежью.

Показательно, что для реализации пилотного проекта выбраны такие города Кузбасса, как Кемерово и Ленинск-Кузнецкий. Кемерово — город с полииндустриальной структурой хозяйства: химическая, угольная промышленность, машиностроение, тепло- и электроэнергетика, развитая социальная инфраструктура. Хозяйство г. Ленинск-Кузнецкий скорее можно охарактеризовать как моно индустриальное: в основном угольная промышленность, слабо развита строительная база, социальная инфраструктура, что характеризует проблему занятости молодежи как общую для поли- и моно индустриальных городов.

Реализация программы состоит из нескольких этапов: рекламно-ознакомительный; обучение преподавателей, социальных работников, профконсультантов, психологов методике преподавания курса "Основные навыки поведения на рынке труда"; реализация программы в пилотных группах в г. Кемерово, Ленинск-Кузнецкий российскими преподавателями — мультипликаторами; распространение программы в других городах и районах Кемеровской области. В Кемеровской городской службе занятости на протяжении ряда лет используются программы, обучающие клиентов основам эффективного поведения на рынке труда: "Клуб ищущих работу", "Новый старт", "Как найти работу". В зависимости от категории слушателей и продолжительности периода безработицы программы модифицируются, дополняются новыми тематическими блоками. Результативность обучения достаточно высока: в течение 6-ти месяцев по окончании программы трудоустраивается свыше 60% участников.

В отличие от существующих программ "Трамплин" выстроен методологически иначе: с учетом особенностей той возрастной категории, на которую эта программа ориентирована. Необходимо отметить несколько значимых моментов.

Во-первых — системный подход. Он связывает воедино все этапы и уровни программы: изучение потребностей участников в обучении, определение целей и задач, выбор материала и методов работы, критериев оценки эффективности обучения.

Во-вторых — гибкость, благодаря которой можно использовать различные комбинации относительно самостоятельных модулей и блоков программы для повышения ее адаптивных возможностей. В-третьих — методическое обеспечение, как для преподавателей, так и для слушателей. Пакет дополнительных материалов позволяет рационально распределять учебное время, оставляя для самостоятельной домашней работы теоретическую часть и самоанализ. В-четвертых — использование интерактивных методов обучения (мозговой штурм, ролевая игра, презентация, индивидуальные и групповые задания, рабочие дискуссии, практические примеры и т.д.). Их преимущество состоит в том, что они поддерживают высокий уровень интереса, хороший темп обучения и дают возможность: каждому активно участвовать в учебном процессе, применить изученный материал на практике, оценить себя и получить обратную связь, ставить перед собой задачи и принимать решение, получить быстрые результаты, использовать свой

опыт и опыт других участников. В-пятых — практическая направленность программы. Выбор тем и методов обучения дают уверенность в том, что освоенные навыки окажут участникам действенную помощь в решении проблем, с которыми они сталкиваются в реальной жизни, и повысят их шансы на успех. Опыт работы с незанятой молодежью убеждает в том, что самыми актуальными остаются вопросы:

Где и как искать работу.

Как улучшить свой имидж и сделать общение с работодателем эффективным.

Как сохранить полученную работу: научиться во время определять проблемы, возникающие на новом рабочем месте, и находить способы их решения.

Как стать уверенным, научиться управлять стрессом, вести себя в ситуации критики.

Как пользоваться современными информационными технологиями.

Как начать свое дело, разработать бизнес-идею, привлечь источники финансирования.

За 54 учебных часа программа "Трамплин" предоставляет возможность участникам ответить или, по крайней мере, наметить пути поиска ответов на эти вопросы; понять, что только собственными силами, настойчивостью, стремлением развиваться профессионально и личностно можно достичь поставленных целей и стать успешным.

С 2002 г. программа "Трамплин" прочно вошла в технологию работы Кемеровского ГЦЗН. С начала года в ней участвовало 57 человек, из них 12% открыли собственное дело, 63% устроились работать по найму. Это объективные показатели эффективности программы. Субъективный фактор оценки участниками курса гораздо выше: 97% отмечают готовность уверенно выйти на рынок труда.

Месяц 2002 г.	февраль	март	июль	август	сентябрь	всего
Участвовало, чел.	9	11	12	13	12	57
Из них трудоустроено	6	9	8	9	4	36
открыли собственное дело	3	2	1	0	1	7
% занятых	100	100	75	69	42	75

В начале 2002 г. на базе Кемеровского городского центра занятости населения создан Совет преподавателей программы "Трамплин". Совет осуществляет координацию деятельности преподавателей программы, содействует ее распространению в г. Кемерово и Кемеровской области, создает творческие коллективы и участвует в разработке дополнительных методических и сопроводительных материалов.

Хорошим продолжением программы "Трамплин" в Кемеровском ГЦЗН стал курс "Бизнес-старт" для тех, кто решил открыть свое дело. В течение пяти дней участники курса знакомятся с основами маркетинга и бизнес планирования, налогообложением и организационно-правовыми формами предпринимательской деятельности, а в дальнейшем получают дополнительные консультации в процессе разработки своих бизнес-планов.

Программы обучения молодежи эффективным навыкам поведения на рынке труда и основам предпринимательской деятельности осуществляются бесплатно и открыты новым участникам.

Проблемы занятости женщин.

В Российской Федерации — более 78 млн женщин, что составляет 53% населения. В экономике занято около 31 млн женщин, или 47% общей численности занятых.

Численность женщин трудоспособного возраста (16-54 года) относительно стабильна — около 40 млн человек. Наиболее высокий уровень занятости имеют женщины в возрасте 30-49 лет — 86% численности женщин этого возраста.

Работающие женщины имеют более высокий уровень образования по сравнению с работающими мужчинами. Среди занятых с высшим образованием женщины составляют 52,3%, со средним специальным — 7,5%. Не имеют полного среднего образования среди занятых женщин 14%, тогда как среди занятых мужчин этот показатель составляет 20%.

Среди всех женщин, работающих по найму, 46% — рабочие и 54% — служащие, в т.ч. 27%- руководители. С момента возникновения в России безработицы характерной ее чертой является преобладание женщин среди безработных, официально зарегистрированных в органах службы занятости. Следует отметить, что темпы снижения численности зарегистрированных безработных женщин, проживающих в городе, составили 19%, на селе — 18%. Наиболее высока доля безработных женщин села, в общей численности безработных, проживающих в сельской местности, отмечается в ряде республик Российской Федерации (Бурятия — 78%, Татарстан, Адыгея — 76%, Башкортостан — 74%, Карачаево-Черкессия — 70%, Калмыкия — 67%, Тыва — 65%), а также в ряде краев и областей (Липецкая область -74%, Ставропольский, Алтайский края — 73%, Приморский край, Новосибирская, Омская области — 71% , Кемеровская область — 70%), т.е. в основном в тех регионах, где и раньше существовали проблемы занятости женщин.

В связи с этим для безработных женщин сельской местности особенно остро стоят вопросы обеспечения их материальной поддержкой в период поиска работы.

Отмечаются существенные различия в составе безработных женщин, проживающих в городской и сельской местности, по уровню образования. В сельской местности среди официально зарегистрированных безработных значительно выше доля лиц, имеющих среднее общее образование и не имеющих полного среднего образования. Эти показатели составляют соответственно 38,0% и 21,2% при 32,2% и 9,6% по городской местности. В то же время среди безработных женщин в сельской местности значительно ниже доля лиц, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, чем среди горожанок. Среди безработных женщин из числа городских жительниц профессиональное высшее образование имеют 13,2%, среднее профессиональное 28,9%, в то время как среди женщин, проживающих в сельской местности, только соответственно 4,1% и 21,6% .

Безработные женщины, проживающие в сельской местности, имеют молодую возрастную структуру. Доля женщин в возрасте 16- 29 лет составляет здесь 36,0%, тогда как в городской местности — 33,1%. Среди рассматриваемой категории сельских безработных и ниже доля женщин предпенсионного возраста, составляющая 4,3%, против 5,8% — в городской местности. В то же время среди безработных женщин, проживающих в сельской местности, несколько ниже доля лиц в возрасте 30-53 года — 59,7% при 61,1% по городской местности.

Отличительной чертой женской безработицы на селе является ее более длительный период. Решение проблем занятости женщин осложняется ростом предложения рабочей силы из числа женщин предпенсионного пятилетия, которым сложнее адаптироваться на рынке труда. Кроме того, экономический рост пока не затрагивает отрасли с преимущественной занятостью женщин. Продолжается вытеснение женщин из таких традиционных сфер их занятости, как торгово-посредническая, финансовая, банковская в связи с притоком в эти организации мужчин.

Трудоустройство женщин сдерживается сезонным характером предлагаемых вакансий и их недостаточным количеством; ограниченным количеством вакансий, требующих высококвалифицированных специалистов, в том числе таких, как учителя, врачи, главные бухгалтеры, ветеринары, зоотехники; несвоевременной выплатой зарплаты на многих из предлагаемых вакансий; отдаленностью места проживания от предлагаемых

мест работы; отсутствием во многих сельских населенных пунктах детских дошкольных учреждений, что не позволяет трудоустроиться женщинам, имеющим малолетних детей.

В наиболее сложном положении на рынке труда оказываются слабо защищенные категории женщин — имеющие малолетних детей, детей-инвалидов, одинокие родители, выпускницы образовательных учреждений, жены военнослужащих, проживающие в военных городках.

Большие трудности создает скрытая безработица, несвоевременная выплата зарплаты и пособий.

В этих условиях практически все территории Российской Федерации разработали программы занятости населения своих регионов, в которых предусматривается проведение мероприятий по преодолению негативных последствий женской безработицы.

Улучшению адаптации женщин к рыночным условиям способствует проведение центрами занятости “круглых столов”, конференций, информационных и информационно-консультативных встреч, во время которых осуществляется диагностика склонностей и способностей к предпринимательской деятельности, консультирование по вопросам разработки и оформления бизнес-планов, экспертиза реальных возможностей претендентов для открытия собственного дела; семинары, готовятся материалы в раздел “Деловая женщина” областных и районных газет.

Мероприятия, реализуемые государственной службой занятости по содействию женской занятости, включают профилактику безработицы и материальную поддержку безработных женщин.

Профилактика безработицы включает следующие направления работы:

- корректировка профессионально-квалификационной структуры подготавливаемых в профессиональных учебных заведениях специалистов в соответствии с потребностями рынка;
- развитие системы трудовой реабилитации женщин после выхода их из отпуска по уходу за малолетними детьми;
- профессиональное обучение по направлению служб занятости.

Одним из наиболее эффективных путей развития женской занятости является содействие развитию женской инициативы и ориентация женщин на самозанятость. При этом основными видами самозанятости остаются торгово-закупочная деятельность, швейно-вязальное производство, народные промыслы, бытовые услуги.

Материальная поддержка безработных женщин осуществляется в виде выплат пособий по безработице, оказания материальной помощи.

В соответствии с законодательством о занятости населения членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие в связи с истечением установленным законодательством срока его выплаты, органами службы занятости оказывается материальная помощь.

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Раскройте проблемы трудоустройства инвалидов.
2. Приведите характеристику молодежной и подростковой занятости.
3. Как решается проблема молодежной занятости в Кемеровской области? В Вашем городе (селе)?
4. Опишите положение женской занятости в России.

Глава 3.2. Технология поиска работы

Специалисту по социальной работе по роду своей профессиональной деятельности зачастую приходится объяснять клиентам, оставшимся без работы, что и им самим необходимо делать определенные шаги в поисках рабочего места. Ниже приводятся подходы к самостоятельному поиску работы, рекомендации по составлению резюме и

собственного образа. Информация излагается в форме советов, которую могут использовать как сами специалисты, так и их клиенты.

3.2.1. Подходы к самостоятельному поиску работы

Сначала четко сформулируйте требования к своей будущей работе. После этого обратитесь к своим друзьям, родственникам и знакомым, к знакомым своих знакомых и друзей. Используйте любые встречи, вечеринки и прочее для поиска вакантного рабочего места. Ищите самостоятельно. Обращайтесь непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций.

Посещайте ярмарки вакансий, которые устраивает ежемесячно Комитет труда и занятости. О месте и времени их проведения можно узнать из объявлений в газетах.

Обратитесь в выбранное вами отделение службы занятости или в агентство по трудоустройству.

Ищите информацию о вакансиях в специализированных газетах.

Составьте рекламную информацию о себе и разместите в разделах «Ищу работу» в газетах в зависимости от ваших возможностей.

Пройдите переобучение на профессиональных курсах, которые одновременно с обучением содействуют трудоустройству.

Разошлите резюме по факсу, предварительно составив список номеров факсов, по которым необходимо послать свое резюме. Для составления этого списка используйте газеты, различные справочники и тому подобные издания. Если у вас нет факса, обратитесь в районное отделение связи или на Главпочтамт.

В настоящее время появилась возможность дать информацию о себе в глобальной компьютерной сети Интернет. Такой путь позволяет узнать о вас широкому кругу работодателей. Рекламу такого рода услуг печатают специализированные издания.

Во время поиска работы проявляйте творчество, не стойте на месте, а главное, не теряйте оптимизма. Помните, ваш внешний вид, манера держаться, уверенность в себе помогут добиться положительных результатов. Не стесняйтесь слов: «Умею! Знаю! Могу!»

3.2.2. Практические рекомендации по составлению резюме. Собеседование

Резюме — это краткое описание вашей трудовой жизни. Именно краткое и информативное. Работодателя не будет интересовать ваша личная биография. Его интересует, какую пользу вы можете принести фирме. Учитывая это, вы и должны строить свое резюме.

Оно должно быть не более двух страниц отпечатанного текста и отвечать основным требованиям:

1. краткость (отсутствие лишних слов, непонятных сокращений);
2. конкретность (отсутствие информации, не имеющей прямого отношения к работе, которую вы ищите);
3. точность и ясность в изложении мысли;
4. избирательность (тщательно отбирайте информацию; если не можете сами, пусть вам помогут родственники, друзья, знакомые);
5. честность (отсутствие недостоверной информации);
6. грамотность;
7. внешний вид (хорошая белая бумага, соблюдение правил оформления документов, красивое оформление).

Если резюме занимает больше одной страницы, в конце страниц указывается, что продолжение находится на следующем листе, а на всех листах, кроме первого, сверху печатается номер листа и указывается фамилия.

Если по объему у вас получилась одна неполная страница, расположите информацию так, чтобы все страницы были полностью заняты текстом.

Избегайте пассивных форм построения фраз (пишите: выполнил эффективно... освоил новые... сэкономил... и т.п.); не забудьте про ваши достижения (получил повышение в должности... и т.п.).

По необходимости можно перевести ваше резюме на английский язык.

Для тех, кто не имеет опыта работы, рекомендуется указывать изучавшиеся предметы (особенно те, в которых были достигнуты наибольшие успехи), хорошие и отличные оценки, награды на олимпиадах и конкурсах и т.п.

Сообщая уровень владения компьютером, уточните, в каких операционных системах и программах вы работали.

Не давайте подробный почтовый адрес предприятий, на которых вы работали, укажите их название и город, в котором они находятся.

В заключение не забудьте поставить дату составления резюме и подпись.

Необходимо помнить, что резюме нужно для того, чтобы привлечь к себе внимание.

Резюме должно включать: личные данные — фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, телефон, семейное положение, наличие детей, гражданство, почтовый адрес, знак зодиака (некоторых работодателей этот вопрос интересует).

Кратко сформулируйте цель в поиске работы — пишите, какую работу можете и хотите делать.

Укажите, что, когда и где вы окончили (вуз, профессиональные курсы и т.п.). Можно указать оценки и награды по тем направлениям, которые соответствуют вакансии, которую вы ищете.

Место работы, занимаемые должности, должностные обязанности пишутся в обратном хронологическом порядке (от последнего места работы и до первого. Рекомендуется ограничиваться 7-10 последними годами).

Не забудьте указать, по какой причине вы меняли место работы: пример — «причина увольнения — собственное желание» и т. п.

Пример.

май 1998 г. — по настоящее время — закрытое акционерное общество «Виктория», менеджер — отдел продаж, составление и заключение договоров, работа с крупными заказчиками, руководство сотрудниками внутри отдела. За это время заключил 18 крупных контрактов в регионах страны и т.д.

1992 — 1998 гг. — ТОО «Акциз», заместитель коммерческого директора, коммерческие операции с недвижимым имуществом. Осуществил ... количество сделок.

Дополнительные умения и знания: владение иностранным языком, навыки работы с компьютером с указанием программных средств, наличие водительских прав, владение офисной оргтехникой (какой), машинописью, знание делопроизводства и т.п. В этот пункт включается все, что повышает вашу ценность в глазах работодателя.

Круг ваших интересов: спорт, различные увлечения и т.п. Возможно, указать здесь ваши достижения в том или ином увлечении, если они имеются.

Дополнительные сведения о себе: энергичны, работоспособны, коммуникабельны, ориентированы на карьеру и т.д. В этом случае только не переборщите.

Рекомендации, данные вам с предыдущих мест работы (если имеются): фамилия, имя, отчество того, кто дал рекомендацию, его должность и как с ним связаться, предварительно необходимо сообщить этому человеку, что его могут побеспокоить по данному вопросу. Дата составления резюме и подпись.

Резюме также может включать:

сведения об общественной деятельности и членстве в профессиональных объединениях;

сообщения о воинской службе;

указание готовности к разъездам и смене места жительства;

указание готовности к работе с ненормированным рабочим днем.

В рекомендации сообщаются только факты: что именно выполнял, основные достижения, как вы проявили себя. Рекомендации подписываются человеком, возглавляющим организацию. Выпускник вуза может взять рекомендацию от декана факультета или от научного руководителя.

Если вы считаете необходимым воспользоваться услугами по составлению резюме, которые оказывают кадровые агентства, их адреса вы найдете в объявлениях в специализированных газетах. Агентства также помогут перевести резюме на английский язык, разослать его в интересующие вас фирмы, опубликовать в специальных разделах газет и журналов, предложить по вашим данным вакантное место.

Некоторые издания публикуют бланки резюме. Заполняйте его и отправляйте по указанному адресу. Это дополнительный шанс к поиску места работы.

Собеседования можно разделить на несколько типов.

Отсеивающее собеседование нужно рассматривать как предварительный разговор, после которого лишь некоторые, претендующие на определенную вакансию, будут приглашены на следующее собеседование.

Отборочное собеседование — это решающая беседа, в которой работодатель оценивает вашу квалификацию по диплому и по опыту работы, вашу решимость и цели, движущие вами мотивы, ваши возможности и тому подобное. Этот вид собеседования самый подробный и наиболее глубокий из всех.

Групповое — тот случай, когда собеседование с вами ведут несколько представителей фирмы. Бояться этого не стоит, лучше мобилируйте свое внимание.

Серийное — речь идет о серии разнотипных собеседований с разными людьми — от рядового сотрудника отдела кадров до руководителя фирмы.

Разведочное собеседование — соискатель сам обращается в заинтересовавшую его фирму и хлопочет о том, чтобы его пригласили на собеседование для выяснения, насколько заинтересовавшая его фирма подойдет ему в качестве возможного места работы. В этом случае необходимо оставить о себе хорошее впечатление, и, когда появится вакансия, вас вспомнят.

К собеседованию по телефону нужно относиться серьезно, поскольку вас будут оценивать на основании тех сведений и впечатлений, которые удастся извлечь из беседы.

Гражданину, идущему на собеседование, необходимо помнить:

- Наведите предварительно справки о должности, организации или сфере деятельности.
- Прорепетируйте с помощью друзей, как вести себя во время собеседования, чтобы научиться снимать нервное напряжение и скрывать нежелательные привычки.
- Расспросите о том, как проехать к организации.
- Позаботьтесь о том, чтобы располагать достаточным временем для собеседования.
- Постарайтесь договориться о проведении собеседования таким образом, чтобы вас не волновало, сколько времени вы на него истратите.
- Заблаговременно подтвердите договоренность о встрече.
- Идите на собеседование самостоятельно, без друзей и членов семьи.
- Придите на собеседование заблаговременно.
- Имейте наготове адреса рекомендующих вас лиц.

- Известите рекомендующих вас лиц о возможности обращения к ним с вопросами относительно вас. Используйте связи для получения нужных сведений.
- Научитесь определять различные типы собеседования, чтобы знать, чего следует ожидать.
- Перед встречей продумайте вопрос о заработной плате.
- Отнесите к секретарю или администратору с уважением.
- Запомните, как кого зовут, и кто какую должность занимает.
- Говорите правду и преувеличивайте только в том случае, если можете доказать свои утверждения.
- Избегайте ответов-штампов.
- Старайтесь казаться разборчивым, даже если вы очень боитесь упустить предлагаемое место.
- Будьте готовым к разговору о вашем прежнем работодателе, даже если вам с ним не повезло.

В психологии под интервью понимают метод сбора информации, когда анализируются речевые высказывания и другие доступные наблюдению реакции интервьюируемого в ходе специально организованной с ним беседы. В повседневной жизни человека, способного с ходу понять, «чем дышит» собеседник, мы называем проницательным, тонким психологом. Развитое «чутье на людей» как характеристика природного ума, как врожденное качество — это явление, которое действительно встречается. Однако таких самородков среди проводящих интервью с кандидатами не так много, как хотелось бы. Поэтому, даже если руководители приглашают для такой работы специально обученный персонал, результат бесед бывает разный: или хороший специалист не получит работу, или возьмут на работу человека, не соответствующего должностным требованиям.

Каковы же реальные перспективы интервью как метода получения достоверной информации, не переоцениваем ли мы его возможности?

Но сначала несколько более подробно о самом методе.

В самом общем виде можно говорить о двух базовых формах интервью — жестком (структурированном) и свободном. Жесткое интервью проводится по заранее подготовленному плану, т. е. имеется фиксированный перечень вопросов и их последовательность. Вопросы сгруппированы по блокам, например «образование», «профессиональная деятельность», «мотивация и ценностные ориентации», «личностные качества и внутренний мир» и т.п. Такой вид собеседования скорее можно использовать для получения информации о личностных или профессиональных качествах кандидата. Свободное интервью больше напоминает беседу, где роль рассказчика принадлежит кандидату, а работодателю остается лишь слушать и задавать уточняющие вопросы. Наибольшие возможности, на наш взгляд, открываются при использовании комбинированного интервью, так как это позволяет получить как проективную информацию о кандидате в ходе свободного рассказа о себе, так и конкретную, однозначную информацию с помощью лобовых и каверзных вопросов.

В структурном отношении в любом интервью можно условно выделить три части:

- а) налаживание контакта, установление доверительности в отношении;
- б) получение основной информации об интервьюируемом;
- в) выход из интервью.

Как правило, беседа начинается с вопросов о биографии кандидата или вопросов, не связанных напрямую с его будущей работой, чтобы снять напряжение, возникающее в первые минуты общения с незнакомым человеком. Существенно, также, что доверительная беседа способствует получению достоверной информации. Когда кандидат почувствует себя увереннее, работодатель переходит к более сложным вопросам. Однако помните, что рассказ о себе — это та часть интервью, которая предназначена для

получения существенной информации, на основании которой формируются уточняющие вопросы. Именно на них и держится жесткая часть, представляющая собой ядро собеседования. На основании полученной в свободной беседе информации проводится более подробное исследование личностных и профессиональных качеств кандидата. И, наконец, когда вся необходимая информация получена, следуют расслабляющие вопросы, обеспечивающие мягкий плановый выход кандидата из интервью, например об увлечениях, отдыхе и т.п.

Ответ на вопрос о возможности интервью как метода получения достоверной информации находится в тесной зависимости от того, как решается задача интерпретации полученных в ходе интервью данных. Здесь имеют место две проблемы. Первая связана с достоверностью полученной информации, с тем, в какой мере можно доверять полученным ответам. Для того чтобы сделать выводы об этом, нужно, как минимум, чтобы эти ответы были зафиксированы каким-либо способом: письменно, на аудио- или видеомангитофонной ленте. Типичная ошибка работодателей — отсутствие каких-либо записей вообще и ориентация при принятии решения о найме на личное впечатление. Записи позволяют вернуться к ответам кандидата, взвесить их правдивость, принять решение о степени надежности, полученной в ходе интервью информации. Вторая проблема связана с квалификацией лица, которое будет проводить интерпретацию результатов, принимать решения о том, что означает тот или иной ответ кандидата.

И все же, что делать, если работодатель, например, принимает на работу финансового менеджера, а сам имеет об этой деятельности лишь общее представление? На наш взгляд, следует дать просмотреть ваши записи экспертам, а еще лучше, если бы они же помогли вам составить основной список вопросов. Полнота и правильность ответов, оцененная экспертами, — залог адекватного решения при определении квалификации специалиста. Ну а если работодатель принимает на работу специалиста, квалификацию которого вполне в состоянии определить сам. Как быть здесь? Для начала нужно определить критерий, включающий в себя наиболее существенные с его точки зрения параметры деятельности этого специалиста, т.е. ответить на вопрос, что специалист должен знать и уметь. Затем составить вопросы, ответы на которые могут свидетельствовать об этих знаниях и умениях. Следующим шагом может быть разработка формального критерия. Здесь делается попытка как бы ответить на вопросы, какой человек наилучшим образом справится с этой работой: молодой или обладающий житейским опытом, энергичный или осторожный, какое он должен иметь образование, опыт работы? Затем составляются вопросы, с помощью которых, как вы думаете, это можно узнать, или можно прибегнуть к другим методам, например психологическому тестированию. Стоит ли проводить исследование личности кандидата с помощью психологических тестов — это отдельный разговор. Однако если кандидат получил образование в престижном вузе и проработал долгое время в известных, крупных компаниях на соответствующих должностях, проводить подобные эксперименты нецелесообразно, так как лучшим тестом является его профессиональная деятельность. Технология подготовки работодателя к интервью ясна.

Но не следует забывать, что конечная цель интервью — не получение информации о кандидате, а заполнение вакансий необходимым персоналом. Здесь возникает тонкий момент: все сделано правильно, результаты интервью проинтерпретированы, а вот с решением о найме никто не торопится. Отчасти это проблема делегирования прав и обязанностей, и того, как она решается в той или иной компании. Кандидаты часто сталкиваются с этой проблемой: беседует с ними один человек, а принимает решение о найме другой — критерии отбора совпадают. На наш взгляд, это связано и с некачественным предоставлением результатов интервью. Особенно если вместо них предъявляют «впечатление». С решением не будет проблем, если его будет принимать тот, кто может объективно оценить результаты интервью, а для этого надо пользоваться им как научным методом. К сожалению, сейчас интервью чаще напоминают смотрины,

где личное отношение к кандидату ставится выше его профессиональных качеств. Правда, в этом случае интервью ничем не отличается от разговора.

Основная часть интервью представляет собой специально подобранные вопросы, которые сконструированы так, что позволяют получить существенную информацию о кандидате. Часть этих вопросов — провокационные. Отвечая на них, кандидат как бы приносит в содержание ответа только ему присущее видение той или иной ситуации, отношение к той или иной проблеме. В этом и проявляется его подлинная индивидуальность, его внутренний мир, который так интересует работодателя. Другие вопросы, откровенно лобовые, ставят кандидата в положение, когда круг возможных ответов жестко predetermined. Именно такие вопросы вызывают наибольшее затруднение. Кандидат оказывается в ситуации морального выбора: ответишь прямолинейно — навредишь себе, ответишь неискренне — можешь попасть в ловушку. Но давайте перейдем к рассмотрению конкретных примеров.

Предположим, что вам задали вопрос: «За что вас критиковали в последние четыре года?» Ясно, что развитие ответа на этот вопрос приведет к тому, что работу вы, скорее всего, не получите. Ну и как же ответить на него? Менеджерам рекомендуем следующий ответ: «За чрезмерную требовательность к подчиненным». Тем же, у кого подчиненных нет, можем посоветовать следующее: «За то, что не успевал выполнять свои служебные обязанности в рабочее время и был вынужден задерживаться после работы». Почему следует отвечать так. Предполагается, что работодатель вряд ли надеется получить на этот вопрос достоверный ответ. Предложенный ответ свидетельствует о том, что, следуя правилам игры, вы избрали тактику, которая не может повредить вам, вы даете работодателю понять, какой вопрос, такой и ответ. Пусть простит нас работодатель за подобные рекомендации, но, право, насколько откровенны были бы вы, когда решается ваша судьба?

Еще один вопрос: «Какие из своих должностных обязанностей вы выполняете с наибольшим удовольствием?» Вопрос явно провокационный. Основная его идея состоит в том, что, увлекшись описанием должностных обязанностей, вы раскроете лично значимые для вас ценностные ориентации. Предлагаем к ответу подойти формально. Менеджерам советуем ответить так: «Больше всего мне нравится поощрять подчиненных за хорошо выполненную работу». Думаю, большинство управленцев согласятся с вами, что это одна из самых приятных обязанностей. Поэтому ответ выглядит как вполне правдоподобный.

Тем же, у кого подчиненных нет, можно порекомендовать следующий ответ: «Мне нравится решать новые задачи, где может быть задействован мой личностный потенциал, и, есть возможность проявить себя». Оба ответа сильно нагружены по фактору социальной желательности, но выглядят как весьма вероятные, поэтому будут приняты.

Более сложный вопрос: «Назовите три ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха». Чем сложен этот вопрос? Ясно, что откровения по этому поводу изначально будут характеризовать вас негативно и поставят под сомнение, как ваш профессионализм, так и возможность найма. Не стоит приводить примеры, имеющие отношение к вашей карьере. Лучше расскажите пару историй, которые произошли с вами либо на отдыхе, либо в другой нейтральной ситуации.

Или вот другой вопрос: «Мы все временами привираем. Можете ли вы сказать что-нибудь, что не совсем соответствует истине? Приведите три примера, когда вы это делали?» На наш взгляд, это более легкий вопрос, чем предыдущий, так как он оставляет больше свободы для достоверного ответа. Наверное, стоит вспомнить о юморе: «Да, конечно, такое случается. Когда моя дочь спросила, откуда берутся дети, мне пришлось сказать ей, что детей находят в капусте». Я думаю, что работодатель будет удовлетворен вашим ответом, так как, во-первых, вы сказали правду, а во-вторых, у вас есть чувство юмора — свидетельство интеллекта. Ну а если он спросит вас: «А еще два примера?», — то это уже определенным образом характеризует работодателя.

К интервью (собеседованию) следует готовиться заранее.

Во время собеседования:

- уместно уточнить и дополнить ранее полученные сведения о будущей работе;
- поинтересуйтесь, кому вы будете подчиняться, и кто будет подчиняться вам;
- выясните, какими ресурсами вы будете располагать на новой работе. Иногда работодатель ставит перед приглашаемым работником очень серьезные задачи, не обеспеченные реальными ресурсами для их решения;
- спросите, будет ли вам дано право самому принимать решения, и в каких пределах;
- узнайте возможности повышения квалификации и перспективы роста;
- попросите показать ваше рабочее место; уточните свои будущие рабочие часы, рабочие и выходные дни, продолжительность отпуска, время обеденного перерыва и то, как организовано питание в перерыв;
- очень осторожно, не торопясь, выясните о дополнительных выплатах и льготах.

После окончания собеседования следует поблагодарить того, кто с вами беседовал.

Выразите заинтересованность в получении данного места и желание работать в этой организации.

Самое тяжелое испытание — это ожидание результатов собеседования. Надеемся на благополучный исход, но не забывайте, что вы не одни претендуете на вакантное место. Думайте о следующем шаге в поиске работы, чтобы неудача не застала вас врасплох.

Правила создания собственного образа.

Мы живем в мире, где реалиями стали сокращение производства одних отраслей, расширение других, не востребованность профессий, еще не так давно имевших большой спрос. Безработным в такой ситуации может стать каждый независимо от пола, возраста, образования, опыта работы и т. п.

Основной психологической проблемой, затрудняющей трудоустройство этих лиц, является «синдром безработного», который выражается в утрате внутреннего психологического комфорта и ярком проявлении внешних признаков психологического неблагополучия.

На людях «синдром безработного» проявляется в ожесточении поведения и общения, агрессивной мимике и пантомимике, повышении невротических реакций на внешние раздражители и, как следствие, усилении беспричинной конфликтности. Внешний облик отражает не только внешние данные, не только характер, темперамент и другие психологические особенности, но он еще довольно определенно очерчивает и социальную роль человека.

3.2.3. Правила создания собственного образа

Поэтому одним из важных моментов, повышающих конкурентоспособность человека на рынке труда, является работа над собственным имиджем. Если вы желаете получить работу, закрепиться на новом месте, а тем более достичь успехов в профессиональной деятельности, имидж является одним из важнейших условий успешной профессиональной деятельности и показателем возможностей личности.

Тяжело работая, человек может и не получать продвижения по службе, поскольку хорошее выполнение работы и есть то, за что работнику платят. За карьеру сегодня отвечает сам человек, а не организация. Знание того, где и как можно себя подать, столь же важно, как и преобразование себя в нужный кому-то продукт.

Есть множество путей к вершинам карьеры. Некоторые из них строятся на имидже. То, как человек представляет себя внешне, может подтвердить или опровергнуть то, что ожидается от высококвалифицированного специалиста.

Есть несколько причин, по которым имидж является важной составляющей в поиске работы и росте карьеры:

1. личный стиль влияет на тех, кто принимает решения в вопросах приема на работу и профессионального роста;
2. мы верим тому, что нам демонстрируется;
3. мы все занятые люди и основываемся на первом впечатлении;
4. от нас ждут, что мы будем действовать как представители своей профессии или организации;
5. нет другого пути выделить лучшего среди равных.

Первое впечатление имеет особый смысл, поэтому гражданам, ищущим работу, нужно придавать значение любой детали.

У соискателя на вакансию не будет возможности получить второй раз право на первое впечатление. Нужно подать себя правильно сразу, поскольку очень тяжело исправить неудачное первое впечатление.

У 90% людей, встретившихся впервые, мнение о собеседнике формируется в течение первых минут (секунд). И основывается оно на внешности, физических характеристиках, вашем облике, языке тела, одежде, причёске, что может привести к ошибке при оценке ваших деловых и личных качеств. Вот данные респондентов, оценивших значимость восприятия при первом впечатлении:

Внешность 55 %

Голос 38 %

Содержание 7%

Исследования показывают, что новая информация получается нами в процессе синтеза чувств приблизительно в такой пропорции:

Зрение 75 %

Слух 13%

Прикосновение 6 %

Запах 3 %

Вкус 3%

Подсознательные сообщения проходят преимущественно через визуальный канал, но не менее важны и другие каналы восприятия.

Компоненты имиджа

Визуальные элементы: мимика и пантомимика (эмоциональные реакции); состояние (ухаживенность: волосы, кожа, руки и т.д.); физические данные и поддержание формы тела; индивидуальный стиль (умение одеваться); изысканные манеры (воспитанность); этикетная нормативность (умение вести себя в обществе); осанка; искусство контакта взглядом.

Осязательный элемент: индивидуальное психологическое пространство (проксимика); рукопожатие; физический контакт.

Аудиальный элемент: паравербальный фактор (данные голоса); вербальный фактор.

Обонятельный элемент: запах (использование духов, дезодорантов и т.д.); наши естественные запахи.

Для того чтобы быть конкурентоспособным на современном рынке труда, необходимо овладевать новыми технологиями само имиджирования.

Существует огромный перечень профессий, где на успех дела во многом влияет соблюдение привлекательного имиджа. При этом имидж имеет двойное действие. Во-первых, он производит впечатление на окружающих, «впечатывая» в них определенное сообщение о персоне. Во-вторых, он воздействует и на самого человека, формируя стойкое представление о собственной личности.

Специалисты по кадрам отмечают следующие ключевые факторы, создающие благоприятное впечатление во время собеседования.

Для мужчин: хороший костюм; аккуратность; подтянутый и здоровый вид; модный дипломат или портфель.

Для женщин: элегантная одежда; хорошая форма и здоровый вид; привлекательная прическа; тонкий макияж.

Многим актерам, для того чтобы как следует вжиться в сценическую роль, до конца прочувствовать ее, необходимы соответствующий костюм, грим, реквизит. Осознаем мы или нет, но в жизни происходит точно так же. Правильно сформированный профессиональный имидж по сути дела становится символом профессии и реально помогает добиться успеха, вызывая у окружающих (руководителя, коллег, клиентов) позитивные чувства. Такое неосознанное одобрение возникает потому, что человек соответствует представлениям людей об идеальном образе специалиста в той или иной профессии.

Считается, что, для того чтобы иметь успех в выполнении своей профессиональной роли, нужно обязательно соответствовать этой роли внешне, обладать убедительным имиджем («да, она настоящий бухгалтер», «это действительно отличный секретарь-референт», «она прирожденный работник сервиса» и т.п.).

Формируя свой имидж, человеку недостаточно знать, что ему следует изменить в облике, когда и что ему одевать. Важным моментом в технологии само имиджирования являются целостность восприятия собственного образа, формирование адекватной самооценки, знание особенностей своего характера с опорой на его сильные стороны.

Поскольку движения, жесты и слова в основном определяют, как вас воспринимают другие, давайте рассмотрим правила, от выполнения которых зависят первые впечатления, производимые нами на других.

1. Ваши первые десять слов должны быть очень важными. Наиболее эффективным средством быстрого взаимопонимания будет выражение благодарности.

- «Спасибо, что вы нашли время для встречи со мной этим утром, господин Иванов».
- «Я очень рад встретиться лично с вами, госпожа Смирнова».
- Это прекрасные образцы выражения благодарности во время первой встречи. Вы также можете успешно пользоваться этим правилом и при встречах с людьми, которых уже знаете.
- По возможности в — первых 10 — 12 словах беседы обратитесь к тому, с кем вы разговариваете, по имени.
- Не секрет, что большинство из нас настраивается на беседу, услышав собственное имя. Нам всем приятно, когда нас узнают лично, пусть это даже небольшое внимание. Итак, начинайте разговор с благодарности, называя человека, с которым вы разговариваете, по имени.

2. Обратите внимание на других. Смотрите в глаза. Улыбайтесь. Вы можете выражать как энергию и решительность, так уныние и депрессию. Подумайте, что вам больше понравится: встреча с женщиной, которая выглядит не спавшей всю ночь, или же с улыбающейся женщиной с блестящими глазами. Ваше энергичное поведение демонстрирует вашу уверенность в себе. Улыбайтесь. Будьте подвижны. Будьте уверены. И людям это понравится. Попробуйте. Это действует.

3. Обратите внимание на походку. Входите ли вы в здание, где находится офис, где вы хотели бы работать или идете на встречу с работодателем, добавьте упругости в ваш шаг. Входите энергично, живо. Большинству из нас нравится общество энергичных людей.

4. Обратите внимание на свой внешний вид. Вы должны быть аккуратно причесаны, прическа должна соответствовать чертам лица. Украшения должны соответствовать событию и ситуации. Качество украшений и аксессуаров часто воспринимается как отражение вашей сущности. Обувь всегда должна выглядеть, как новая. Женщины должны помнить о том, что колготки со спущенными петлями портят

впечатление. Всегда держите в сумочке запасную пару на всякий случай. А что касается мужчин, пожалуйста, учтите, что большинству женщин понравится часть голой ноги, но не тогда, когда на вас брюки. Надевайте носки, закрывающие ваши икры.

5. Следите за правильностью вашей речи. Неправильная речь выдает недостатки вашего воспитания, характеризует ваше окружение. Для контроля своей речи советуем приобрести справочник или орфографический словарь. Употребляйте слова соответственно ситуации.

6. В то время как смех может быть лучшим лекарством от многих болезней, хихиканье может быть явно раздражающим фактором. Некоторые люди хихикают, стараясь заполнить паузы или сгладить неловкие моменты. Вместо этого лучше выдержать паузу. Хихиканье — это непривлекательная привычка.

7. Единственно оправданная форма прикосновения друг к другу во время общения — рукопожатие. Пока вы не установили доверительные отношения, похлопывание, подталкивание локтем или легкое прикосновение могут быть восприняты как навязчивые действия. Не распускайте руки.

8. Не прячьте руки. Исследования в области этикета показали, что руки, лежащие на столе, более привлекательны, чем засунутые в карманы. Когда ваши руки спрятаны, это наводит на мысль, что вы говорите не все. Если вы относитесь к тем, кто не может разговаривать без использования рук, то вам повезло. Другим можно пожелать выработать такую привычку. Если только не перебрать, то дополнительные жесты помогут вам казаться энергичным, полным энтузиазма человеком. Но если вы все же не склонны к жестикуляции, то хотя бы держите руки на виду.

9. Устанавливайте зрительный контакт. Невозможно переоценить важность этого правила. Смотря прямо глаза, вы достигнете трех целей: произведете впечатление уверенного в себе человека, человека со здоровым самонастроением; вас воспримут как хорошего слушателя; вам, вероятно, окажут такое же вежливое внимание, когда вы будете говорить.

10. Улыбка посылает другим сигнал о том, что их поняли. Улыбка в действительности стоит тысячи слов, может быть, даже больше. Улыбающийся человек уверен в себе, и эта уверенность необходима ему для того, чтобы тонко и адекватно воспринимать других, а это — реальный путь к самоутверждению, особенно в деловой сфере.

11. Если вы встречаете кого-либо в первый раз, то принято представляться, называя свои имя и фамилию. Если вы встречали человека раньше, но предполагаете, что он или она могут не помнить вашего имени, постарайтесь избежать возможного замешательства и вновь представьтесь. Например: «Я — Иванова Марина. Мы встречались на семинаре по толерантности и разрешению конфликтов. Так приятно видеть вас снова». Даже если человек не помнит вашего имени, вы дали ему великолепную возможность схитрить и произнести в ответ: «Конечно, я помню вас, Марина. Я рад увидеть вас снова».

Вопросы и задания для самоконтроля.

1. Опишите подходы к самостоятельному поиску работы.
2. Приведите основные правила составления резюме.
3. Составьте резюме.
4. Какие виды собеседования Вы знаете.
5. Какие правила необходимо соблюдать при собеседовании.
6. Как создать собственный образ?
7. Имеет ли значение внешний вид на собеседовании?

Глоссарий

Адаптация – приспособления строения и функций организма к условиям существования.
Адаптация социальная – процесс приспособления индивида к изменившейся социальной среде.

Адаптированность личности – степень приспособленности ее к условиям жизни и деятельности. Адаптированность личности может быть внутренней, внешней, смешанной.

Активность социальная – инициативное воздействие социальных субъектов (общества, классов, групп, личностей) на окружающую среду, на других людей и себя, воспроизводящее или изменяющее условия их жизнедеятельности и развивающее их собственную организационную структуру и психику.

Деадаптация личности – полярный адаптации и, по существу, деструктивный процесс, в ходе которого развитие внутриспихических процессов и поведения индивида приводит не к разрешению проблемных ситуаций в его жизни и деятельности, а к усугублению, усилению трудностей существования и тех неприятных переживаний, их вызывающих.

Дисперсия – от латинского рассеянный, рассыпанный – рассеивание.

Дистресс – состояние напряжения – совокупность защитных физиологических реакций, наступающих в организме человека в ответ на воздействие различных неблагоприятных факторов.

Локус контроля – понятие, принятое для выявления склонности человека видеть источник управления своей жизнью либо преимущественно во внешней среде, либо в самом себе; устойчивая характеристика личности, сформированная в процессе ее социализации и характеризующая склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности либо внешним силам, либо собственным способностям и усилиям.

Конкуренция – соперничество, борьба за достижение лучших результатов на каком-либо поприще.

КЗоТ – трудовой кодекс РФ представляет собой принципиально новый законодательный акт, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в целях установления государственных трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей.

Корреляция – соотношение, соответствие, взаимосвязь, взаимозависимость; в математической статистике – понятие, которым отмечают связь между явлениями, если одно из них входит в число причин, определяющих другие, или если имеются общие причины, воздействующие на эти явления.

Коррекция – исправление.

Международная организация труда (МОТ) – специализированное учреждение ООН. Создана в 1919 г. при Лиге Наций как Международная комиссия для выработки конвенций и рекомендаций по вопросам трудового законодательства и улучшения условий труда.

Паритет – равенство, одинаковое положение, равноправие сторон.

Презентация – представление, предъявление.

Фатализм – вера в неотвратимость судьбы, предопределение, рок. Характерен для всех религий и присущ некоторым идеалистическим течениям.

Фрустрация – психическое состояние, возникающее при реальной или воображаемой помехе, которая препятствует достижению цели. Субъективным состоянием фрустрации является напряженное отрицательное эмоциональное переживание гнетущего напряжения, тревоги, отчаяния, безысходности, гнева, ярости и т.д.

Литература

Основная

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В. и др. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2002.
2. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения. – Ростов/на Дону: «Феникс», 2001.
3. Козырев В.М. Основы современной экономики: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 1999.
4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: Учебник. В 2 т. Т.1. – Таллинн, 1993.
5. Российский рынок труда /Под. ред. И.С.Масловой – М.: Наука, 1995.
6. Роговина О. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку // Общество и экономика. – 2001. — №10. – С.120-135.
7. Рыкова Е. А. и др. Технология поиска работы – М.: Профобр Издат, 2001.
8. Старовойтова Л.И., Золотарева Т.Ф. Занятость населения и ее регулирование. – М.: Издательский центр «Академия», 2001.
9. Социальная работа /Под общей редакцией В. И. Курбатова: Учебное пособие. – Ростов н/Д.: «Феникс», 1999.
10. Швецов А. Н. Рынок труда и управление занятостью: Учебное пособие. – СПб: Санкт-Петербургский технический университет. Учебный центр подготовки руководителей, 1998.
11. Починок А. О трудовом потенциале России, перспективах его сохранения, развития и улучшения использования // Общество и экономика. – 2001. — №11-12. — С. 5-23.
12. Юрьева Т.В. Социальная рыночная экономика: Учебник. – М.: Русская Деловая Литература, 1999.
13. Бреева Е. Б. Программа социальной работы с безработными и их семьями. – М.: Центр общечеловеческих ценностей, 1994.

Дополнительная

1. Боровик И. Н. Метаморфозы российского рынка труда // Федерализм: Теория. Практика. История. – 2001. — №3.
2. Бушмарин И. В. Аномалии российского рынка труда // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. — №2. – С. 91-99.
3. Бояркин Г. Трудовая миграция и экономический потенциал региона //Человек и труд. — №2. – 2003. – с.25-27.
4. Волосовец Т. и др. Дети-инвалиды: финансовая ответственность государства//Человек и труд. — №4. – 2003. – с.33-36.
5. Герций Ю. Безработица растет, ее структура изменяется//Человек и труд. — №7. – 2002. – с.62-65.
6. Голенкова З. Т., Игитхян Е. Д. Безработные: особенности российского бытия // Социологические исследования. – 2001. — №4.- С.67-75.
7. Грищенко Н. Будущий спрос на рабочие места необходимо прогнозировать сегодня//Человек и труд. — №3. – 2003. – с.34-39.
8. Джинджолия А., Михнева С. К вопросу о содержании и природе внутреннего рынка труда//Человек и труд. — №9. – 2002. – с.39-43.
9. Кашепов А., Утинова С. Факторы, детерминирующие занятость россиян// Человек и труд. — №2. – 2003. – с.31-36.
10. Карезин В.Л. Куда податься молодому специалисту? (Вузы и рынок труда) // Управление персоналом. — 2000. – № 2. — С. 52-54.
11. Колесникова О. Занятость инвалидов: личностный и общественный аспекты//Человек и труд. — №6. – 2002. – с.79-81.

12. Кашепов А. Политика на рынке труда // Общество и экономика. – 2001. — №5.
13. Кошанов А., Мельдаханова М. Об обновлении концепции занятости и рынка труда // Общество и экономика. – 2001. — №11-12. – С. 162-182.
14. Монусова Г. А. Незанятость в России: вынужденная или добровольная? // Вопросы экономики. – 2001. — №9. – С.113-129.
15. Проблемы занятости и рынка труда в России. Выпуск 1. — М.: Институт социальной работы, 1995. – 138 с.
16. Прогноз кадрового потенциала Приморского края (совместный доклад) / Под ред. Казакова Ю. Н.. – Владивосток: Издательство ДВГАЭУ, 2000.- 328 с.
17. Свистунова Е. Занятость инвалидов: правовое регулирование в регионах//Человек и труд. — №2. – 2003. – с.37-41.
18. Селиванова О. Занятость молодежи – стратегическая проблема//Человек и труд. — №3. – 2003. – с.29-32.
19. Тово Марио Самозанятость населения в Италии//Человек и труд. — №2. – 2003. – с.74-77.
20. Щеглова С. Труд детей: права и гарантии защиты от эксплуатации//Человек и труд. — №3. – 2003. – с.26-28.
21. Алехина Е.А. Об изменениях в законодательстве о занятости населения в Российской Федерации // Социальный мир. – 2003. — №6. – С. 13 – 15.
22. Ананьев А.Н. Социально-психологические последствия безработицы <http://www.mediatext.ru/docs/7005?page=8>
23. Лугинов А. Подростковые проблемы и пути решения в России http://www.sbcinfo.ru/articles/27-28_05_1999conf/6_13.htm
24. Федотова Л. И. О положении женщин на рынке труда . <http://www.work.kemsu.ru/science/3/7.shtml>

Методическое обеспечение

1. Учебное пособие (лекции, список литературы, тест).
2. Учебные консультации. Владивосток, ул. Экипажная 18, к. 301 в рабочее время. Тел. 517202.