

УДК 331.5.024.54

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НАСЕЛЕНИЯ

Белохвостова Н.В.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Российский государственный университет туризма и сервиса, Московская обл., Пушкинский район, поселок Черкизово, ул. Главная, 99, memfis2407@yandex.ru

Проведен анализ основных направлений деятельности федеральных органов власти в сфере занятости населения, определены основные инструменты управления, наиболее результативные в современной экономической и демографической ситуации. Выделены основные проблемы управления занятостью, свойственные современной кризисной ситуации, охарактеризованы меры по решению задач адаптации государственных программ развития отдельных отраслей и сфер, в частности к необходимости сокращения бюджетных расходов.

Ключевые слова: занятость населения, рынок труда, государственная программы содействия занятости населения, сокращение бюджетных расходов

MODERN TRENDS IN MANAGEMENT EMPLOYMENT

Belohvostova N.V.

Russian state University of tourism and service, Moscow region, Pushkin district, village Cherkizovo, Main street, 99 e-mail: memfis2407@yandex.ru

We have done the analysis of the main activities of federal authorities in the sphere of employment, the basic management tools, the most effective in the current economic and demographic situation. There is a comprehensive review of main problems of employment management, peculiar to the modern crisis, characterized by measures to solve problems of adaptation of the state programs of development of individual industries and sectors, in particular to the need for the sequestration budget expenditures.

Keywords: employment, labour market, government programs to promote employment, the sequestration budget expenditures.

Современная кризисная ситуация в экономике России и связанные с ней задачи противодействия кризисным явлениям требуют более тщательного рассмотрения ситуации в сфере управления занятостью населения. Занятость, являясь важнейшим показателем рынка, характеризующим участие населения в общественном труде, через непосредственное воздействие на формирование доходов населения влияет на уровень и качество жизни населения и на платежеспособный спрос, следовательно, и на состояние предпринимательства. Таким образом, в кризис управление занятостью населения является ключевым направлением в формировании государственной политики, и это требует разработки новых подходов в решении насущных задач территориального управления.

На протяжении многих лет в стране создавалась эффективная система регулирования занятости населения. Государственная политика в области занятости была направлена на совершенствование трудового законодательства и развитие трудовых ресурсов на этой основе, на обеспечение равных возможностей всем гражданам России на добровольный труд и свободный выбор занятости; создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы

граждан, осуществляемой в рамках занятости обеспечение социальной защиты в области занятости населения предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы, поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, координация деятельности в области занятости. В настоящее время эта деятельность дополнена такими направлениями как поэтапный переход на «эффективный контракт», актуализация квалификационных требований к работникам, повышение доступности занятости инвалидов, путем создания для них специализированных рабочих мест. Как мы видим, современные направления деятельности по управлению занятостью очерчены достаточно точно и узко, что позволяет достигать конкретных результатов и таким образом более рационально использовать бюджетные ресурсы. Деятельность органов государственного управления в сфере занятости становится все более прозрачной и понятной для граждан и предпринимателей, создает реальную основу для взаимопонимания и организации совместных действий.

Законодательной основой государственного регулирования занятости являются Конституция РФ, ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации №1042-1 от 19 апреля 1991 года с изменениями от 22. 12. 2014 г.», Трудовой Кодекс РФ и др. Разрабатывает и реализует государственную политику в сфере занятости Министерство труда и социальной защиты РФ, а контролем и надзором занимается Федеральная служба по труду и занятости, подведомственная министерству. Министерством реализуется Государственная программа «Содействие занятости населения» (утверждена Правительством РФ от 22 ноября 2012 г. №2149-р). Но сфера занятости управляется также и с помощью комплекса мер косвенного регулирования: налоговой, денежно-кредитной и амортизационной политик, поэтому все федеральные органы государственной власти экономического блока непосредственно участвуют в этом процессе и играют очень значимую роль. Кроме того, немалое влияние на рынок труда оказывает и законодательство в области социального обеспечения, трудовых отношений, гражданских прав и т.п. Меры косвенного регулирования рынка рабочей силы одновременно являются мерами общеэкономического регулирования и воздействия на динамику занятости и безработицы через конъюнктуру в стране. Таким образом, современное государственное регулирование занятости представляет собой сложный комплекс экономических, административных, законодательных, организационных и иных мер.

Государственное регулирование занятости в России в 90-х гг. тяготело к преимущественному смягчению последствий безработицы (эта модель заимствована из опыта Западной Европы). Вскоре такая ситуация приводила к недовольству как занятых (причина – высокие ставки налогов, отчисления в фонды), так и безработных (маленькие пособия, фактическое поражение в социальных правах). На первый взгляд, альтернативой

кажется модель создания рабочих мест. Но само по себе увеличение рабочих мест еще не гарантирует улучшения ситуации даже в сфере занятости, не говоря об экономике в целом. Важна, например, не только численность, но и структура рабочих мест. Увеличение числа рабочих мест, малопривлекательных для жителей крупных городов, неизбежно ведет к притоку в них иммигрантов из более бедных регионов страны или зарубежных стран. Приток работников в одни регионы может привести к непоправимому упадку других.

Альтернативой этим подходам к регулированию рынка труда является комплексное регулирование обществом всех процессов, происходящих в сфере занятости, - подготовки кадров, создания рабочих мест, помощи в трудоустройстве или поиске кандидатов на вакантные места, миграции и т.д. Все это затрагивает интересы всего населения, а потому должно обеспечиваться и контролироваться обществом в целом, а не только государством. Но только государство может осуществлять координацию действий населения, органов государственного управления, негосударственных предприятий и общественных организаций. Только государство может выработать институциональную политику – создание системы механизмов и правил, играя по которым, все участники рынков руда и образовательных услуг добьются максимального эффекта для общества в целом.

Одним из главных методов государственного рынка труда является определение в законодательном порядке минимального размера оплаты труда (МРОТ), продолжительности рабочего дня и рабочей недели, а также участие государства в решении проблем социального партнерства, главная форма которого – коллективный договор. В целях повышения гибкости трудовых отношений будет расширена свобода сторон в определении содержания трудового договора, заключения эффективного контракта. Целесообразно в ряде случаев расширить возможность применения срочных трудовых договоров при гарантиях соблюдения основных прав работника независимо от длительности действия договора. Предусматривается расширение возможностей расторжения трудового договора по инициативе работодателя, необходимое условия здесь – мотивированность расторжения и возможность его обжалования. [6]

Общий объем гарантий и компенсаций, предоставляемых работнику, требует сокращения, поскольку он не соответствует экономическим возможностям большинства предприятий. Основным источником их финансирования будут бюджетные средства.

Совершенствование нормативной правовой базы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений направлено на укрепление профсоюзного движения, обеспечение независимости профсоюзных организаций от работодателя; совершенствование системы представительных органов социального партнерства.

В целях мониторинга рынка труда, численности, состава и использования трудовых ресурсов разрабатываются балансы трудовых ресурсов и рабочей силы. С помощью этих балансов раскрываются источники формирования рабочей силы, реальные связи и пропорции в распределении рабочей силы по видам деятельности, между сферами и отраслями, между отдельными регионами страны, характеризуется использование рабочей силы и затраты на ее воспроизводство. Баланс трудовых ресурсов обычно составляется на год, но также разрабатываются прогнозные балансы на средне- и долгосрочную перспективу. В балансе трудовых ресурсов отражаются: численность трудовых ресурсов, экономически активного населения, в том числе занятого (по отраслям), безработного; экономически неактивного населения. Показывается движение по всем категориям (численность на начало года, поступление, выбытие, на конец года, в среднем за год). Баланс рабочей силы – составная часть баланса трудовых ресурсов и его дальнейшая конкретизация. В этом балансе показывается движение рабочей силы, приводящее к перераспределению рабочей силы между отдельными предприятиями, отраслями и регионами, т.е. структуру занятости и ее изменения. Разрабатывается также баланс спроса и предложения рабочей силы: предложение рабочей силы (в т.ч. незанятые, ищущие работу; занятые, ищущие работу; учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время); спрос на рабочую силу (в т.ч. вакантные места и потребность для замены тех работников, кто не удовлетворяет работодателей). Оба вида балансов взаимосвязаны и дополняют друг друга, т.к. рабочая сила постоянно перемещается из сферы рынка труда в производственно-хозяйственную и обратно. В условиях кризиса балансы должны разрабатываться в рамках оперативного режима управления, так как они являются не только инструментом анализа, но и основой для мгновенного реагирования органов управления занятостью в кризисных условиях. Государственное регулирование занятости требует немалых затрат, в том числе организация оперативного мониторинга и разработка балансов, однако они окупают себя за счет увеличения эффективности использования человеческих ресурсов и предотвращения кризисных ситуаций.

Государственный фонд занятости распределяется по следующим основным программам: профессиональное обучение и социальная адаптация; содействие созданию и сохранению рабочих мест; компенсационные выплаты и субсидии к зарплате; общественные работы и временная занятость; пособие по безработице и материальная помощь безработным. Однако эта политика недостаточно учитывает региональную социально – демографическую структуру безработных.

В целях обеспечения максимально возможной занятости разрабатываются федеральные, отраслевые, общественные, территориальные и местные программы занятости.

На федеральном уровне следует направлять усилия на обеспечение минимальных гарантий занятости для всего населения, а также на выделение приоритетных групп (женщин, молодежи, многодетных и глав неполных семей) и формирование общих принципов и подходов к ним через специальные программы занятости. На федеральном уровне разрабатываются общие программы переподготовки и трудоустройства безработной молодежи, родителей с детьми (дошкольниками, детьми – инвалидами), многодетных.

Очень важно, чтобы региональные программы соответствовали федеральным, например, общие подходы дифференцированной поддержки демографических групп безработных, провозглашаемые на федеральном уровне, были бы конкретизированы на региональном уровне, в частности, в виде квотирования рабочих мест для этих групп. Именно на региональном уровне возможно учесть специфику, степень настоятельности и остроты проблемы поддержки той или иной группы безработных. Для каждой социально-демографической группы безработных на региональном уровне необходимо разработать особый “пакет программ”, в котором отдельные меры будут иметь разный “вес” в зависимости от специфики положения данной группы в определенном регионе.

В реализации государственной политики занятости необходимо четко разграничить федеральный и региональный уровни ответственности в отношении отдельных демографических групп населения, перемещая акценты, усиливая ответственность регионов в реализации мер политики занятости. Государство на федеральном уровне декларирует приоритеты социального развития, осуществляет комплекс прямых и косвенных мер по реализации этих приоритетов для всего населения и его основных социально-демографических групп, для всех субъектов рынка труда. Минимальные гарантии федеральной власти основываются на обеспечении и постоянном совершенствовании законодательной базы. Региональные власти учитывают специфику ситуации именно своей территории, реализуют систему мер по поддержке жителей региона на рынке труда на основе выявления локальных приоритетов в этой области. Поскольку различия в социальной, демографической, экономической ситуации в регионах весьма высоки, местные власти имеют более четкое представление о положении дел [8].

Однако одной декларации о необходимости разграничивать полномочия федеральной, региональной и местной власти в отношении проведения политики занятости, усиливая роль последних явно недостаточно. Рост ответственности предполагает не только повышение самостоятельности регионов в принятии решений, но и возможность проводить соответствующую политику.

Одно из важных направлений политики занятости в современных условиях, особенно на региональном уровне – сохранение рабочих мест, предотвращение массовых

высвобождений. Однако есть и еще важный аспект деятельности – это качество рабочих мест. Сохранять бесперспективные низкооплачиваемые рабочие места в неконкурентных в принципе производствах – это неэффективное использование средств. Эта ошибка была допущена в 2008-2009 годах и ее не следует повторять. В региональных программах занятости краеугольным камнем должна стать поддержка структурообразующих предприятий, а что касается других, то нужно оценивать его конкурентоспособность на перспективу. Если оно объективно устарело, то рациональнее средства поддержки направить на создание новых рабочих мест. То есть поддержка предприятий федеральными и региональными органами власти должна носить выборочный характер и определяться приоритетами структурной перестройки экономики. Например, в столичном регионе нет смысла поддерживать старые предприятия легкой промышленности. Рабочие места там низкооплачиваемые, на них работают в основном мигранты из других, иногда весьма отдаленных регионов, по вахтовому методу. Поэтому здесь эффективнее создавать рабочие места в новых отраслях экономики. А вот, в Подмосковье, Владимирской, Тверской, Ивановской областях предприятия дано отрасли часто относятся к градообразующим, и поэтому в этих регионах нужно оказывать помощь в виде финансовую поддержку при закупках сырья из ближнего зарубежья, предоставлять льготные кредиты для пополнения оборотных средств, чтобы избежать массовой безработицы [4].

С 1 января 2015 года в России начала работать Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий "Работа в России". Это – федеральная государственная информационная система, направленная на обеспечение граждан и работодателей полной и оперативной информацией о состоянии рынка труда, о вакансиях и предложениях рабочей силы. Весь перечень государственных услуг утвержден органами государственного управления. Построение системы по фрагментам федерального и регионального уровней. Она дает возможность быстро и эффективно найти информацию о возможности трудоустройства Система обеспечивает: сбор, хранение и обработку информации о возможностях трудоустройства, о количестве и качестве предлагаемых рабочих мест. Такая система предоставления государственных услуг относится к инновациям в государственном управлении и соответствует основным направлениям Административной реформы. Введение системы значительно повысит и качество государственного управления сферой занятости за счет постоянного мониторинга и анализа информации, содержащейся в системе. Это снизит сложности и бюрократические процедуры для работодателей. Размещение работодателями информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей станет минутным делом. Граждане, ищущие работу, смогут разместить информацию об

уровне своей квалификации, о стаже работы и иной информации и др. Для тех и других большое значение имеет и бесплатность услуги, и возможность простого доступа через Интернет. Начало работы информационно-аналитической системы в полномасштабном режиме в современных условиях должно частично ослабить кризисные проявления на рынке труда, способствовать мобильности рабочей силы, снизить напряженность в регионах.

Однако, наряду с положительными тенденциями в сфере управления занятости, на современную ситуацию оказывает негативное влияние кризис в экономике. Минтруду не удалось уберечь от секвестра «защищенные» статьи госпрограммы содействия занятости населения (сокращение на 8,3 млрд. руб.). Правительственная комиссия по оптимизации бюджетных расходов поддержала предложения Минфина и Минэкономразвития о сокращении финансирования госпрограммы «Содействие занятости населения» в 2015 году. Программа рассчитана на 2013–2020 годы, ее цена на 2015 год составляет 79,8 млрд. руб. [2]. «Защищенными» статьями, не подлежащими сокращению, являются пособия по безработице и расходы на создание рабочих мест инвалидов и развитие трудовой мобильности населения. Также в список «защищенных» разделов включены обязательства по международным договорам и затраты, предусмотренные на разработку профессиональных стандартов. Однако в условиях кризиса и эти направления деятельности могут в будущем подвергнуться секвестированию, хотя под укрупненными статьям расходов иногда содержатся жизненно важные сферы. Такие как, например, поддержка моногородов, это – в статье трудовая мобильность, или же через расходы на внешнюю миграцию поддерживается 800 тыс. беженцев с Украины. Программа содействия занятости, также как и другие государственные программы подлежит серьезной перенастройке в условиях кризиса. В правительстве разрабатываются три сценария по корректировке параметров госпрограммы – сохранение финансирования на текущем уровне, увеличение и сокращение расходов на 10%. Рассматриваются и такие варианты сокращения бюджетных расходов как исключение из действующего законодательства обязательств государства индексировать расходы бюджета по уровню инфляции. Речь идет об индексации от зарплат до пенсий – всего более 30 видов социальных выплат или категорий получателей зарплат из федерального бюджета.

Список литературы

1. Федеральный закон от 19.04.91 № 1032-1-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения".
3. Болтенкова Ю.В. Современные вызовы и проблемы устойчивого развития службы занятости населения // Научный потенциал: работы молодых ученых. – 2010. - №1. – С. 217-221.
4. Ильин В.В., Шедько Ю.Н. Подходы к оценке социально-экономической эффективности развития регионов России // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2012. - № 11-12. – С. 14-15.
5. Калганова Л.А. Европейские и российская модели государственного управления: сравнительный анализ // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2010. - № 2. – Т. 3.
6. Махнова Н.А., Шубцова Л.В., Проблемы кадрового обеспечения региональной системы здравоохранения // Фундаментальные исследования. – 2014. - № 12 (часть 11).
7. Сулягина Ю.О. Приоритеты государственной политики в сфере трудовой миграции на современном этапе развития России. // Социальная политика и социология: междисциплинарный научно-практический журнал. – М.: Союз. - № 3. – Т. 1. 2013. – С. 127-138
8. Шубцова Л.В. Государственное антикризисное управление: системный подход. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность . – 2011. - № 5. – С. 11-19.

Рецензенты:

Погребняк Р.Г., д.э.н., профессор кафедры «Региональная экономика и экономическая география» Финансового университета при Правительстве РФ, г. Москва;

Рождественская И.А., д.э.н., зав. отделом Института региональных экономических исследований, г. Москва.