

Реферат

Выпускная квалификационная работа выполнена по теме «Роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда (на примере УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району)».

Предметом исследования является роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда.

Объектом исследования является УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

Цель исследования состоит в изучении теоретических и практических аспектов регулирования рынка труда муниципального образования г. Рубцовск, выявлении основных проблем в сфере занятости населения города Рубцовска и путей их решения.

Задачи исследования:

- изучить понятие и функции рынка труда;
- раскрыть нормативно-правовую базу регулирования рынка труда в Российской Федерации;
- определить роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда;
- дать общую характеристику Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району;
- проанализировать развитие рынка труда муниципального образования города Рубцовска;
- выявить основные проблемы в сфере занятости населения города Рубцовска;
- раскрыть пути решения основных проблем в сфере занятости населения.

Выпускная квалификационная работа имеет следующую структуру: введение, три главы, заключение и список литературы.

Во введении обоснована актуальность темы выпускной

квалификационной работы.

В первой главе рассмотрены теоретические аспекты рынка труда. Во второй главе дан анализ практических аспектов рынка труда муниципального образования (на примере УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району). В третьей главе рассмотрены основные проблемы в сфере занятости населения города Рубцовска и пути их решения.

В заключении кратко даны выводы по выпускной квалификационной работе.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА.....	5
1.1 Понятие и функции рынка труда.....	5
1.2 Нормативно-правовая база регулирования рынка труда в Российской Федерации.....	15
1.3. Роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда.....	31
2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. РУБЦОВСК.....	42
2.1 Общая характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску.....	42
2.2. Анализ развития рынка труда муниципального образования г. Рубцовск.....	49
2.3. Основные проблемы в сфере занятости населения города Рубцовска.....	58
3. ПУТИ РЕШЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА РУБЦОВСКА.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ	73

ВВЕДЕНИЕ

Процесс формирования рынка труда в совокупности всех составляющих его элементов и отношений, как правило, осуществляется неодновременно и разными темпами в зависимости от исторических условий развития любой страны, включая и Россию. Важное значение имеет не только проявление общих закономерностей формирования рынка труда, но и специфики создания рыночной среды.

Несмотря на определенные положительные результаты в области регулирования рынка труда в последние годы (принятие ряда законов, организация сквозной структуры управления, проведение обследований населения), российский рынок труда во многом еще не сложился в единое целое, в нем слабо действуют рыночные регуляторы и движущие силы, он остается разбалансированным по основным параметрам.

Регулирование рынка труда представляет собой комплексную систему экономических, законодательных, административных, организационных мер, направленных на стимулирование роста занятости, подготовку и переподготовку работников, введение системы социального страхования безработицы, обязательное пенсионное обеспечение и на другие элементы экономической системы общества.

Становление рынка, усиление конкуренции на базе высоких технологий, необходимость развития человеческого потенциала приводят к усилению роли государства в экономике. В развитых странах экономическая функция становится главной. Создаются необходимые условия для функционирования и прогресса национальной экономики, обеспечения деятельности государства экономическими регуляторами. Основой экономической функции государства является разработка стратегии социально-экономического развития страны в целом и регионов в частности, с четким определением конечных целей, приоритетов, этапов и задач.

В современных условиях, грамотное государственное регулирование рынка труда важно как никогда. Учитывая экономические потрясения последних лет, роль государства в управлении всеми сферами жизнедеятельности общества перешла на качественно новый уровень.

Актуальность темы подтверждается тем, что она занимает одно из первых мест в спектре современных экономических проблем, поскольку занятость является значительным сектором социально-экономического развития общества, сочетающим в себе социальные и экономические результаты функционирования всей экономической системы. А рынок труда, в свою очередь, - один из главных факторов, формирующих валовой внутренний продукт, с одной стороны, а с другой - через него в значительной мере осуществляется социальная функция государства.

Цель исследования состоит в изучении теоретических аспектов регулирования рынка труда, в практических аспектах регулирования рынка труда муниципального образования г. Рубцовск, в основных проблемах в сфере занятости населения города Рубцовска и путей их решения.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

1.1 Понятие и функции рынка труда

Рынок труда - это, в первую очередь, система общественных отношений, связанных с куплей и продажей товара [23, с.39].

Также, рынок труда является сферой трудоустройства, формирования спроса и предложения на рабочую силу.

Его можно трактовать и как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Рынок труда – это важный элемент рыночной экономики наряду с рынком товаров и рынком капитала.

При этом рынок труда, являясь объектом государственного регулирования, приобретает характер экономико-правовой категории.

Он представляет собой особую совокупность экономических и правовых отношений, связанных с обеспечением эффективной трудовой занятости граждан, удовлетворением спроса и предложений на рабочую силу.

Субъектами таких отношений выступают:

- безработные граждане;
- работодатели и государство.

Рынок труда – это особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые [35, с.49]. Но ими не являются учащиеся и самостоятельные работники, занимающиеся натуральным хозяйством.

Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений в сфере обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, требующихся для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам

товарного производства и обращения.

Среди понятий рыночной экономики важное место занимает определение сущности и содержания рынка труда как такового, его элементов и разновидностей.

Во многом определение данной категории сложилось под влиянием ученых прошлого, в частности А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалла, Д. Кейнса.

Так, в рамках марксистского направления используется термин «рынок рабочей силы». На нем покупается и продается рабочая сила – способности к труду. Наемный работник получает заработную плату за свои способности к труду.

В рамках немарксистского направления используется термин «рынок труда», а под рабочей силой понимается определенная группа трудоспособного населения.

Таблица 1.1 – Современные определения рынка труда

Автор	Определение
С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов	Рынок труда – это система социально-экономических отношений между государством, работодателями и трудящимися по поводу всего комплекса трудовых отношений, купли-продажи трудовых услуг, включая подготовку, переподготовку, повышение квалификации и вовлечение людей в процесс производства [32, с.197].
А.В. Кашепов	Рынок труда - система общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих на основе соблюдения общепринятых прав и свобод человека воспроизводство, обмен по цене, определяемой соотношением спроса и предложения, и использование труда [34, с.50].
А.А. Никифорова	Рынок труда - система общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда силами: предпринимателями, трудящимися и государством[44].
В.С. Буланов	Рынок труда - товарно-денежные отношения, связанные со спросом на рабочую силу, использованием и вознаграждением работника, временем использования рабочей силы [51, с.140].
А.О. Лосева	Рынок труда - относительно самостоятельная его часть со всеми элементами, параметрами, условиями, в рамках которых реализуется процесс согласования спроса на рабочую силу и ее предложения [39].

Рынок труда представляет собой сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя

при определении цены труда и условия его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе:

- рынок труда усиливает расслоение общества, не обеспечивает социальную защиту;
- ослабляет восприимчивость к инновациям и научным исследованиям;
- вызывает стремление к монополизации и поглощению крупными предприятиями мелких и средних;
- не в полной мере обеспечивает оптимизацию структурных сдвигов в народном хозяйстве;
- не решает долгосрочных проблем развития производственной и социальной инфраструктуры;
- не всегда содействует реализации функций государства.

Такие негативные последствия рынка труда плохо сказываются на уровне организации труда и заработной платы.

Поэтому рыночный механизм регулирования рынка труда на основе взаимодействия спроса, предложения и заработной платы дополняется государственным регулированием.

Рыночная система представляет собой совокупность взаимосвязанных рынков, охватывающих разные сферы человеческой деятельности [52, с.145].

Эти рынки взаимодействуют между собой, основываясь на:

- ценах, которые формируются на них под воздействием спроса и предложения;
- конкуренции.

Рыночные цены являются информацией, которая позволяет поставщикам и потребителям ресурсов принимать необходимые экономические решения и согласовывать их [29, с.31].

Рыночная система состоит из:

- рынка товаров:
 - а. сырья;
 - б. материалов;

- в. топлива;
- г. готовых изделий;
- д. проектных работ;
- е. научных исследований;
- ж. услуг;
- з. жилья.

-рынка капитала:

- а. инвестиций;
- б. ценных бумаг;
- в. денег (кредитов).

-рынка труда.

Функции рынка труда взаимосвязаны с ролью труда в жизни общества, где труд выступает важнейшим источником дохода и благосостояния [24, с.41].

С экономической точки зрения труд — важнейший производственный ресурс.

В связи с этим выделяют главные функции рынка труда:

- социальная — обеспечение нормального уровня доходов, благосостояния людей, нормального уровня воспроизводства производственных сил работников;

- экономическая - рациональное вовлечение, размещение, регулирование и использование труда;

- размещающая - размещение рабочей силы исходя и в соответствии со спросом;

Предполагается, что организация и функционирование рынка труда должны служить рациональному размещению рабочей силы по отдельным предприятиям, отраслям и регионам [40, с.86]. Формирование такой сети размещения - основа регулирования рынка труда на всех уровнях управления. Чем совершеннее система рынка труда, чем эффективнее методы достижения основных целей управления, тем заметнее проявление размещающей функции,

следовательно, эффективность экономики зависит от того, насколько оптимально происходит процесс функционирования системы рынка труда.

- селективная - выбор рабочей силы исходя из спроса и предложения, а также исходя из профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы;

- стимулирующая - помощь в развертывании конкуренции между его участниками, повышение заинтересованности в высокоэффективном труде, повышение квалификации и перемены профессии.

Рынок труда имеет свою структуру:

1. субъекты рынка труда:

- работодатели;
- наёмные работники;
- государство.

Работодатели – это граждане, управляющие собственным предприятием, фермой, занятые профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников [42, с.320]. Свои управленческие функции работодатель может передавать наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия. Объединения и союзы работодателей призваны представлять и отстаивать их интересы в отношениях с органами власти различных уровней, с профсоюзами и другими.

Наемные работники — это граждане, заключившие письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату наличными денежными средствами или в натуральной форме [42, с.320].

К наёмным работникам можно отнести лица, избранные, назначенные или утверждённые на оплачиваемую должность, включая директоров и управляющих предприятий.

Наемные работники консолидируются для представительства и защиты своих интересов. Наиболее доступная и распространенная форма объединения — профессиональные союзы (профсоюзы).

Профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов [42, с.320].

Государство как субъект рынка труда представлено федеральными органами власти, органами власти субъектов Федерации и местного самоуправления, а также отраслевыми органами управления [42, с.320] .

Государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях в качестве инвестора, финансируя крупные социально значимые проекты и программы.

2. экономические программы, решения и юридические нормы, принятые субъектами;

Для функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы.

Такие нормы записаны в:

- Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [7];

- в законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (1991г.) (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральным Законом от 22 марта 1996г.) [9].

Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях правительства, в Генеральном, региональных, отраслевых соглашениях,

принимаемых ежегодно или на два года, в коллективных договорах предприятий.

3. рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена рабочей силы, конкуренция);

4. безработица и социальные выплаты, связанные с ней;

Безработица и социальные выплаты, связанные с ней, – обязательный компонент современного рынка труда. Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению безработицы. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для его переподготовки и повторного вовлечения в трудовой процесс, законом «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривается наличие выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы.

5. рыночная инфраструктура.

Рыночная инфраструктура - совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров. Она представляет собой сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы [42, с.330].

Рынок труда имеет свои особенности:

- во-первых, на рынке домашние хозяйства выступают с предложением труда, спрос предъявляют фирмы;

- во-вторых, это самый несовершенный рынок, равновесие на котором достигается в условиях, когда существует безработица. Даже при самом совершенном состоянии – полной занятости, в экономике наблюдается естественный уровень безработицы: наличие фрикционной, структурной, добровольной безработицы;

- в-третьих, часто устанавливается ставка заработной платы выше, чем равновесная, что является следствием нарушения совершенной конкуренции на рынке, а цена труда – единственный показатель, оказывающий влияние на отношения найма;

- в-четвертых, на рынке труда действуют два субъекта, которых нет на других рынках. Это - профсоюзы и государство, которые оказывают существенное влияние на рынок и его равновесие.

Основным элементом инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости, включающая органы трех уровней управления: общегосударственного, регионального и местного [53, с.70].

Вместе с ней развиваются негосударственные структуры занятости (биржа труда молодежи, центр занятости женщин, биржа труда для инвалидов).

Наличие этих компонентов, их взаимосвязь служат возникновением и началом функционирования рынка труда в современных условиях.

Рынок труда включает не только экономические, но и социальные, правовые и психологические отношения.

В разных странах формирование этих отношений исторически происходило по-разному. В результате в отдельных группах стран возникли определенные различия. Становые различия в формировании рынков труда связаны с различиями в найме, заполнении предприятий, фирм рабочей силой, подготовке персонала, организации профсоюзов, исторических традициях [53, с.91].

Если посмотреть на рынок труда под этим углом зрения, то можно выделить два основных вида:

- первый вид - внешний рынок (общенациональный);

Внешний рынок труда - это налаженность социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли. Он подразумевает первичное перераспределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями.

- второй вид - внутренний (внутрифирменный) рынок.

Внутренний, или внутрифирменный, рынок труда — это система трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами.

В основе функционирования рынка трудовых ресурсов, как и других производственных факторов, лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских товаров и услуг. Анализ спроса и предложения есть основной метод изучения и тех и других.

Однако в функционировании рынка труда имеется ряд признаков, связанных с характером воспроизводства рабочей силы [25, с.90]:

- неотделимость права собственности на товар. На рынке трудовых ресурсов покупатель приобретает только право использования способностей к труду рабочей силы. Вместе с тем покупатель имеет дело с человеком, которому пресуши определенные права как свободная личность, которые он должен соблюдать. Поэтому такого покупателя правильнее называть нанимателем;

- имеет место относительно длительная связь продавца и нанимателя, накладывающая свой отпечаток на их взаимоотношения, играющие немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы. Работник может сам следить за качеством своей работы, трудиться с разной отдачей, проявлять разную степень лояльности к нанявшей его фирме;

- наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленная система законодательства, социальные программы, службы занятости, профсоюзы), что также связано с отношениями между агентами рынка трудовых ресурсов, с необходимостью более детальной регламентации различных сторон их деятельности [25, с.90];

- высокая степень своеобразия сделок, связанное с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, технологией, организацией труда, переходом к контрактной системе найма;

- особенность в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара.

Она состоит в том, что процесс обмена рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара начинается в сфере обращения товара рабочая сила в форме передачи права пользования способностью к труду покупателю, что

прописано в контракте или коллективном договоре. Далее он продолжается в сфере производства в форме обмена функционирующей рабочей силы действительного труда - на номинальную заработную плату и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, то есть на рынке товаров и услуг, фактом обмена номинальной заработной платы на жизненные средства, тогда как обмен вещного товара начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.

Из указанного вытекает два следствия [25, с.93]:

1. рынок труда – связующий элемент различные рынки между собой;
2. реальная оплата труда производится в соответствии с конечными результатами и с ценой реализованной продукции, розданной данным трудом.

Последнее обстоятельство ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги. Он продолжается последним, а потому называется производным спросом.

Рынок труда как неразрывный элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности [24, с.43].

Рынок труда — это система общественных отношений государства, определяющаяся экономическими отношениями между спросом и предложением рабочей силы, экономическими и социальными интересами работодателей, и наемных рабочих.

Структура рынка труда определяется разными признаками и компонентами, необходимыми для возникновения и начала функционирования рынка труда.

На основе характеристики рынка труда можно установить отдельные его элементы:

- субъекты рынка труда;

- правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда;

- конъюнктура рынка;
- службы занятости населения;
- инфраструктура рынка труда;
- система социальной защиты.

Исходя из страновых развитий в формировании рынка труда он делится на внутренний и внешний.

Из своеобразия функционирования рынка труда следует, что и спрос на труд, и предложение труда, прежде всего, зависят от цены его реализации, которая в конкурентном рынке выступает в форме равновесной рыночной цены [42, с.403].

1.2 Нормативно-правовая база регулирования рынка труда в Российской Федерации

Отношения в сфере занятости устанавливаются международными и национальными нормативными правовыми актами.

Международные принципы, регулирующие отношения в сфере занятости находят отражение в декларациях, хартиях, пактах, принятых международными организациями.

В систему законодательства о занятости входит Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) [1], которая в статье двадцать три предусматривает:

- что каждый человек имеет право на труд;
- на свободный выбор работы;

- на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы;

- каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд;

- каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения;

- каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) [2] предусматривает полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

В современных условиях особую актуальность приобретает оценка документов, принятых на уровне Совета Европы, в которых аспекты содействия занятости также остаются без внимания.

Европейская Социальная Хартия ETS N 163 (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) [3] содержит указание на обязательства государств «обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь свободно избранным трудом».

Положения о защите от безработицы, в связи с осуществлением права на труд, развернуты и конкретизированы в актах Международной Организации Труда. Такими актами являются Конвенции и Рекомендации Международной Организации Труда.

Ряд конвенций и рекомендаций Международной Организации Труда посвящен отдельным аспектам политики государства в сфере содействия занятости.

В частности:

- Конвенция Международной организации труда N 122 о политике в области занятости (Женева, 9 июля 1964 г.) [4], где в статье один говорится следующее:

1. в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый Член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

а. имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

б. такая работа была как можно более продуктивной;

в. существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального происхождения.

- Конвенция Международной организации труда N 159 о профессиональной реабилитации и занятости инвалидов (Женева, 20 июня 1983 г.) [5], где во второй статье второго раздела говорится, что каждое государство - член в соответствии с национальными условиями, практикой и возможностями разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает национальную политику в области профессиональной реабилитации и занятости инвалидов. В статье три указанная политика направлена на то, чтобы соответствующие меры по профессиональной реабилитации распространялись на все категории инвалидов, а также на содействие возможностям занятости инвалидов на свободном рынке труда.

- Конвенция о защите прав человека и основных свобод ETS N 005 (Рим, 4 ноября 1950 г.) [6] (с изменениями и дополнениями), где в четвёртой статье говорится, что:

1. никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии;
2. никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.

Законодательство Российской Федерации о занятости населения состоит из:

- Конституции Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [7];

- Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 29 июля 2017 года) [8];

- других Федеральных Законов и нормативных правовых актов, устанавливающих отношения в сфере занятости населения.

Конституция Российской Федерации - основной закон, регулирующий отношения в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы граждан Российской Федерации, провозглашает базовые права человека в сфере труда.

Так, к примеру, в Конституции Российской Федерации в статье тридцать семь провозглашается свобода труда, устанавливаются основы занятости населения о свободе труда, запрещается принудительный труд, сказано о вознаграждении за труд без какой-либо дискриминации, о праве свободно распоряжаться способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на защиту от безработицы.

Законодательным актам федерального уровня, регулирующим вопросы содействия занятости, является Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 31.12.2017) [9].

В статье один Трудового кодекса Российской Федерации, обозначаются цели и задачи трудового законодательства. Главная его цель – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Комплексным законодательным актом, регулирующим отношения в сфере содействия занятости населения, в системе федерального законодательства, а также дающий легальные определения важнейших понятий в сфере занятости, а также участвующих в этой сфере объектов, является Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (редакция от 29.07.2017) «О занятости населения Российской Федерации» [9].

Основные направления политики российского государства по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость закреплены в статье пять данного Закона, среди которых, следующие:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы [9];

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

-поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

-объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

-координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;

-международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм [9].

Приведенные выше направления государственной политики получают свое развитие в иных нормативных правовых актах (прежде всего - федеральных и территориальных программах содействия занятости), а также в коллективных соглашениях с участием органов государства.

К полномочиям федеральных органов государственной власти в осуществлении государственной политики в области содействия занятости населения относятся:

1. разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения;

2. принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере занятости населения;

3. разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения и контроль над их исполнением;

4. установление норм социальной поддержки безработных граждан;

5. разработка и реализация мер в сфере занятости населения, за исключением мер в области содействия занятости населения, реализация

которых отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации;

6. формирование средств на социальную поддержку безработных граждан и контроль над их целевым использованием;

7. координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;

8. разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации, осуществляемая в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Отдельные вопросы сферы занятости населения регулируются специальными федеральными законами:

1. Федеральный Закон «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 N 92-ФЗ (последняя редакция) [10];

Основными целями Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Основными задачами Комиссии являются [10]:

а. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее - генеральное соглашение);

б. содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

в. проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

г. согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

д. рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

е. распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;

ж. изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм [10].

2. Федеральный Закон от 17.07.1999 N 181-ФЗ (редакция от 09.05.2005, с изменениями от 26.12.2005) «Об основах охраны труда в Российской Федерации », в котором говорится следующее:

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда [10];
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда [10].

Важным элементом исследуемой подсистемы источников трудового права являются нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

Органами государственной власти субъектов Российской Федерации, обладающими полномочиями в осуществлении социальной политики, в частности, политики в области содействия занятости населения, являются:

- законодательные органы субъектов Российской Федерации;
- органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, президент и губернаторы тоже являются высшими должностными лицами субъектов Российской Федерации, а также к органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации относятся администрации субъектов, отраслевые органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации [55, с.670]:

1. комитеты по труду и занятости населения;
2. комитеты по делам молодежи;
3. органы социальной защиты населения.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии со своей компетенцией решают следующие вопросы:

1. разработка и осуществление государственной политики содействия занятости населения с учётом национальных, культурных традиций, а также исторически сложившихся в субъектах видов занятости;
2. обеспечение реализации прав граждан на занятость;
3. содействие занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в самостоятельном поиске работы;
4. разработка и реализация мероприятий по стабилизации положения на рынке труда региона, предупреждение массовых увольнений работников;
5. сохранение существующих и создание новых рабочих мест;
6. организация временных и общественных работ.

Кроме этого законодательством Российской Федерации, решениями органов местного самоуправления, а также коллективными договорами и соглашениями могут предусматриваться [57, с.590]:

- условия и порядок выплаты пособия по безработице;
- порядок прохождения безработными перерегистрации;
- усиление социальной защищённости граждан, включающее:

1. продление сроков выплаты и увеличение размеров пособия по безработице;

2. увеличение вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных работах;

3. увеличение размера стипендии в период профессионального обучения или переподготовки (за счёт собственных средств субъектов Российской Федерации).

К числу положений, которые являются обязательными для всех субъектов Российской Федерации, указанные в Законе «О занятости населения в Российской Федерации », относятся следующие [9]:

- понятие «занятые граждане» (статья два);
- понятие «безработные граждане» (статья три);
- общее понятие «подходящая работа» (статья четыре);

-распределение полномочий в осуществлении государственной политики в области содействия занятости населения между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации (статья семь);

-права граждан в области занятости (статьи восемь-одиннадцать), гарантии реализации права граждан на труд (статья двенадцать);

-статус федеральной государственной службы занятости населения (статья пятнадцать);

-обязанности работодателей в обеспечении занятости населения (статья двадцать пять).

Немаловажное значение имеет также Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 « Об утверждении Положения об организации общественных работ » (с изменениями и дополнениями) [12].

Оплачиваемые общественные работы в целях обеспечения временной занятости организуют органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления по предложению и при участии территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости.

Следует отметить, что все законы о труде, и Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в частности, хотя и являются актами прямого действия, все же не полностью обеспечивают необходимой полноты регулирования конкретных отношений. Поэтому в ряде случаев для их применения необходимо издание подзаконных актов - постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального обеспечения, составной частью которого является Федеральный комитет по труду и занятости. Некоторые важные вопросы содействия занятости урегулированы также Указами Президента Российской Федерации [9].

Среди данных актов наибольший интерес представляют постановления Правительства об утверждении программ по содействию занятости населения.

Примечательно, что в отношении отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите на рынке труда, государство принимает на себя обязательства по созданию повышенных гарантий в сфере их трудоустройства (квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи, создание специальных программ трудоустройства), что позволяет говорить об обеспечении их занятости. Подобные обязательства государства конкретизируются в нормативных правовых актах, в том числе в принимаемых Правительством Российской Федерации (а также государственными органами субъектов Федерации) специальных целевых программ по обеспечению занятости указанных групп населения.

Постановления Правительства также обеспечивают создание и деятельность органов системы занятости - это акты о функционировании отдельных органов в исследуемой сфере, и создание условий для их надлежащего функционирования.

Ведомственными нормативными актами, регулирующими отношения в сфере занятости, являются письма и распоряжения Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а именно Федеральной службы по труду и занятости.

К числу наиболее важных актов по вопросам содействия занятости населения, принятых за последние годы Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации можно отнести Постановление Правительства РФ от 22 января 2015 г. № 35 «О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» [13].

В Постановлении Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (с изменениями и дополнениями) [15] говорится следующее:

- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан [14].

Существует еще целый ряд нормативных актов, имеющих отношение к занятости населения, среди них можно выделить, например:

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2013 года N 773н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации» [17].

Необходимость и возможность относительной автономии правовой организации трудоустройства на местном уровне также очевидна, поскольку состояние общероссийского рынка труда определяется местными очагами напряженности.

В пункте три статье семь Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» органам местного самоуправления предоставлено право за счет имеющихся в их распоряжении средств усиливать социальную защищенность граждан, то есть предоставлять им дополнительные по сравнению с федеральным и региональным законодательством льготы и компенсации [9].

К локальным нормативным актам и нормам, содержащимся в них, предъявляется требование о недопустимости ухудшения правового положения сторон трудовых отношений (субъектов отношений в сфере содействия занятости). Причем не должны ухудшаться не, только условия труда работников, но не должны ущемляться и права собственника-работодателя.

К ним можно отнести:

- Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите «Об утверждении размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда в рамках государственной экспертизы условий труда» от 28.07.2015 № 252 [18], где сказано установить следующий размер платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда в рамках государственной экспертизы условий труда:

а. по заявлениям работников (без выполнения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов) - 930,72 рубля;

б. по заявлениям работодателей, их объединений, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также иных страховщиков, организаций, проводивших специальную оценку условий труда (без выполнения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов):

1. при количестве рабочих мест менее 5 - 9307,2 рубля;

2. при количестве рабочих мест от 6 до 50 - 13960,8 рубля;

при количестве рабочих мест более 50 - 18614,4 рубля.

- Приказ Главтрудооазащиты «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере социальной защиты, труда и занятости населения, а также оказания им при этом необходимой помощи» от 28.12.2015 № 535 [19], где указано следующее:

1. руководителями Главтрудооазащиты, территориальных органов, центров занятости, организаций социального обслуживания, Краевого Автономного Учреждения «МФЦ Алтайского края» обеспечивается создание для инвалидов следующих условий доступности объектов в соответствии с требованиями, установленными законодательными и иными нормативными правовыми актами:

а. возможность беспрепятственного входа в объекты и выхода из них;

б. возможность посадки в транспортное средство и высадки из него перед входом в объект, в том числе с использованием кресла-коляски и (при необходимости) с помощью работников объекта;

в. содействие инвалиду при входе в объект и выходе из него, информирование инвалида о доступных маршрутах общественного транспорта;

г. возможность самостоятельного передвижения по территории объекта в целях доступа к месту предоставления услуги, в том числе с помощью работников объекта, предоставляющих услуги, ассистивных и вспомогательных технологий, а также сменного кресла-коляски;

д. сопровождение инвалидов, имеющих стойкие нарушения функций зрения и самостоятельного передвижения, по территории объекта;

е. надлежащее размещение носителей информации, необходимой для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам и услугам, с учетом ограничений их жизнедеятельности, в том числе (при необходимости) дублирование необходимой для получения услуги звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне;

ж. обеспечение допуска на объект, в котором предоставляются услуги, собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение, выданного по форме и в порядке, утвержденном приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.06.2015 N 386н «Об утверждении формы документа, подтверждающего специальное обучение собаки-проводника, и порядка его выдачи».

Анализируя, структуру и содержание системы источников правового регулирования отношений в сфере содействия занятости населения, мы пришли к выводу, что основную нагрузку по регулированию указанных отношений несут подзаконные нормативно – правовые акты, особенно программы, принятые на различных уровнях системы власти, а именно:

- федеральном;
- уровне субъектов Российской Федерации;
- уровне местных органов самоуправления.

В целом правовой институт занятости населения имеет комплексный характер, так как включает нормы не только трудового, но и административного, финансового права, права социального обеспечения.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются современным трудовым законодательством. Регулирование этих гарантий определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, а также законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» [9].

В Российской Федерации создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости населения. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации [10] и в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

1.3 Роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда

Существует четыре основных направления государственного регулирования рынка труда:

- стимулирование занятости, увеличение количества рабочих мест в организациях, учреждениях, пребывающих в собственности государства;
- помощь в развитии институтов, чья деятельность ориентирована на повышение производительности труда, подготовку новых кадров;
- осуществление проектов с целью выявления трудностей, сопряжённых с поиском и наймом персонала;
- борьба с безработицей, поддержка незанятых граждан.

Цели государственного регулирования рынка труда [26, с.73]:

- предоставление абсолютной занятости, что означает отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», характеризуемого размерами ее фрикционной и структурной форм;
- формирование «гибкого рынка труда», способного быстро адаптироваться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, удерживать управляемость и стабильность.

Это выражается в гибком использовании работников на условиях неполного трудового дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или прибавления в зависимости от необходимости рабочих функций.

Государственная политика на рынке труда выполняется в двух ключевых формах: активной и пассивной [50, с.12].

1. активная — политика занятости, в которой приоритеты отдаются мероприятиям, обеспечивающим повышение уровня занятости населения, то есть увеличение и организация производства, способствующие расширению количества рабочих мест, организация временной занятости, обучение и переобучение работающих.

Важными формами активной политики являются:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что приводит к созданию новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации нетрудоустроенных;
- развитие служб занятости, бирж труда, исполняющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах;
- помощь малому предпринимательству как способу обеспечения самозанятости;

- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными рычагами) предоставления работодателями рабочих мест конкретным группам населения, к примеру, молодежи, инвалидам;

- помощь, в случае необходимости, перемене места жительства с целью получения работы;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости, разрешение проблем, связанных с международной трудовой миграцией;

- формирование рабочих мест в государственном секторе, организация общественных работ.

2. пассивная — совокупность мер, нацеленных на материальную поддержку безработных, смягчение неблагоприятных проявлений безработицы.

Формы пассивной политики:

- регистрация лиц, ищущих работу;

- установление пособия по безработице;

- организация системы его предоставления;

- реализация неденежных форм поддержки нетрудоустроенных и членов их семей.

Проведение активной политики, с целью полной занятости - приоритетное направление государственной политики на рынке труда [50, с.53].

К методам государственного регулирования рынка труда относится:

1. создание новых рабочих мест путём сокращения рабочего времени каждого сотрудника;

2. регулирование режима труда и отдыха путем установления максимального рабочего времени в течении всей рабочей недели.

К мерам государственного регулирования можно отнести следующее [38, с.39]:

1. меры экономического характера, к каким возможно причислить поддержку экономически целесообразных рабочих мест, организация

общественных работ, специализированное инвестирование в поддержку малого бизнеса;

2. меры административного характера, такие как, сокращение пенсионного возраста, снижение длительности рабочего дня, ограничение количества мест работы для одного человека, возможностей совместительства, преобразование состава экономически активного населения;

3. смешанные, сочетающие экономическое и административное регулирование – это финансовая, налоговая, таможенная, внешнеторговая, инновационно-инвестиционная и протекционистская политики.

Рынок труда считается саморегулирующимся, вместе с этим он поддается регуляции механизмом управления занятостью населения при определенном уровне развития производительной силы общества [43, с.21]. Регуляторами могут быть не только макро - и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические факторы.

Органы государственного регулирования рынка труда являются составной частью системы регулирования занятости.

Федеральным органом исполнительной власти, проводящим государственную политику и осуществляющим управление в области труда, занятости и социальной защиты населения является Министерство труда и социального развития Российской Федерации, образованное Указом Президента Российской Федерации от 14 августа 1996 г., № 1177 «О структуре органов исполнительной власти» на базе упраздненных Министерства социальной защиты РФ, Министерства труда РФ и Федеральной службы занятости России [9].

Основными задачами Министерства труда и социального развития Российской Федерации являются разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития, народонаселения, повышению уровня жизни и доходов населения, развитию социального страхования, кадрового потенциала, совершенствованию системы оплаты труда

и социального партнерства, организации пенсионного обеспечения и социального обслуживания, улучшению условий и охраны труда, обеспечению эффективной занятости населения и социальных гарантий, социальной защиты семьи, женщин, детей, граждан пожилого возраста и ветеранов, инвалидов, граждан, уволенных с военной службы и членов их семей, становлению и развитию государственной службы, совершенствованию законодательства о труде, занятости и социальной защите населения, осуществлению международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Далее идёт Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) — федеральный орган исполнительной власти России, находящийся в ведении Министерства труда и социальной защиты [50, с.12].

Осуществляет правоприменительные функции в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, функции по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе, функции по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. Осуществляет взаимное признание трудового стажа.

Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) — крупнейшая организация России по оказанию социально значимых государственных услуг гражданам [50, с.12], целями которой является следующее:

- назначение и реализация социальных выплат отдельным категориям граждан;
- взаимодействие со страхователями (работодателями — плательщиками страховых пенсионных взносов), взыскание недоимки.

Фонд социального страхования Российской Федерации (ФСС) — один из государственных внебюджетных фондов, созданный для обеспечения обязательного социального страхования граждан России.

Функциями в области рынка труда является:

- страхование на случай временной нетрудоспособности выплата пособий по временной нетрудоспособности (оплата «больничных»);

- страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: выплата пострадавшим на производстве гражданам страхового обеспечения (единовременные и ежемесячные страховые выплаты, оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию), финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Особенную роль в системе государственного регулирования рынка труда играет служба занятости, являющаяся одной из важных структур рыночного хозяйственного механизма [41, с.45].

Государственная служба занятости – государственная организация, целью которой является обеспечение трудоспособному населению способности принимать участие в деятельности, сосредоточенной на создании с помощью орудий и предметов труда материальных ценностей, и кроме того работать в непроизводственной сфере.

В число главных функций службы занятости входят следующие [41, с.46]:

- контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;

- деятельность по предупреждению, обнаружению и подавлению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;

- организация альтернативной гражданской службы;

- организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования общественных трудовых споров [31, с.16].

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, ведь её роль - управление занятостью, но в масштабах государства [46, с.173].

Службы занятости могут помочь:

- тем, кто ищет работу или хочет пройти профессиональную переподготовку;
- предприятиям, стремящимся двигаться в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;
- государству для лучшего понимания положения на рынке труда.

Сегодня работа служб занятости крайне разнообразна. Государство возложило на них следующие основные задачи [46, с.175]:

1. проявлять помощь безработным и содействовать им в поиске работы;
2. организовывать рынок труда следующим образом:
 - вакансии обязаны заполняться наиболее квалифицированными работниками;
 - настоящий и перспективный спрос на лиц определенных профессий обязан отвечать предложению на рынке труда.
3. предлагать и осуществлять планы по созданию новых рабочих мест;
4. оказывать населению консультации по профессиональной ориентации, обеспечивать его необходимой статистической информацией для скорейшего трудоустройства безработных.

Деятельность государственной службы занятости населения ориентирована на [30, с.26]:

1. оценку состояния и прогноз формирования занятости населения, уведомление о положении на рынке труда;
2. разработку и реализацию программ, учитывающих мероприятия по содействию занятости населения, в том числе программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а кроме того граждан, переживающих проблемы в поиске работы;

3. помощь гражданам в поиске подходящей работы, а нанимателям в выборе требуемых сотрудников;

4. организацию мероприятий активной политики занятости населения;

5. реализацию социальных выплат безработным гражданам;

6. реализацию контроля над предоставлением государственных гарантий в сфере занятости населения.

Деятельность государственных служб занятости гарантирует активное взаимодействие безработных граждан, нанимателей, обеспечивает социальную поддержку социально-уязвимым слоям населения [48, с.100].

Это достигается соответствующими направлениями деятельности:

- применение компьютерных банков вакансий;
- помощь в трудоустройстве;
- оплата пособий;
- профессиональное консультирование;
- направление на профессиональную переподготовку;
- улучшение квалификации, формирование дополнительных рабочих мест для инвалидов, молодежи, что означает активное проведение государственной политики занятости населения.

Функции службы занятости разнообразны [46, с.183]:

1. анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, уведомление населения и работодателей о состоянии рынка труда;

2. подсчёт свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;

Для успешной реализации данных вопросов имеется комплексное внедрение автоматизации в процессы управления занятостью, что даёт возможность избавлять персонал от рутинной работы по переработке данных, сохраняя время для разбора разных вариантов принимаемых решений. Главным орудием автоматизации считается вычислительная техника.

3. консультирование обращающихся в службу занятости трудящихся и нанимателей о возможностях получения работы и предоставления рабочей силой, об условиях, предъявляемых к профессиям и сотрудникам;

4. предоставление поддержки гражданам в подборе оптимальной работы, а нанимателям - в выборе требуемых сотрудников;

Для граждан, потерявших работу и доход, подходящей будет та работа, которая будет соответствовать их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и навык работы по прошлой специальности, транспортную доступность нового рабочего места. В соответствии с законом у граждан есть право на свободный выбор работы путем прямого обращения на предприятия.

5. организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан в учебных центрах службы занятости либо иных учебных заведениях, оказание помощи в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучения;

При существенном высвобождении с предприятий работников необходимо организовать курсы ускоренной их подготовки и переобучения по краткосрочной программе [52,с.633]. Главный принцип обучения через систему служб занятости - "непрерывное образование". В основе функционирующих учебных заведений действует учебное заведение для переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения. Служба занятости и надлежащие органы по подготовке кадров, отталкиваясь от нужд административно-территориальных делений, анализа и прогноза занятости, устанавливают предметную направленность обучения, список учебных заведений, кроме того набор учебных программ. Центры занятости городов, ориентируясь на свободные учебные места, заключают с высвобожденными работниками соглашения и направляют на профессиональную подготовку по выбранной ими специальности.

6. предоставление услуг в профессиональной ориентации и устройстве на работу высвобождаемым работникам и иным категориям жителей [51, с.633];

В связи с этим разработана концепция формирования системы профориентации, включающая все без исключения группы населения, характеризующая положение разных звеньев данной системы, возможности формирования сети центров профориентации и психологической помощи. Профориентационные услуги даются обучающейся молодежи, рабочим гражданам, стремящимся поменять профессию.

7. регистрирование безработных и предоставление им в рамках своей компетенции поддержки;

В законе установлен статус безработного, которым считается, вынуждено незанятый человек, по отношению к которому правительство никак не смогло осуществить своих обязательств - не предоставило работы. Но не всякий незанятый человек, стремящийся трудиться, приобретает статус безработного и способен надеяться на социальную помощь или поддержку государства.

Для этого необходимо придерживаться двух условий [53, с.75]:

- первое, гражданин должен являться трудоспособного возраста и обладать способностью к систематической работе по какой-либо специальности. В случае если специальности нет, он обязан принять предложение службы занятости о предварительной профессиональной подготовке;

- второе, необходимо его стремление и обязанность принять предложение о подходящей работе.

8. оплата стоимости профессиональной подготовки, переподготовки граждан, устройство на работу которых требует получения новой профессии, установление им на весь период обучения стипендии [53,с.72];

9. предоставление в установленном законе порядке гражданам пособия по безработице и прекращение выплаты данных пособий;

10. организация предложений и заключений о применении труда иностранных рабочих, привлекаемых в Российской Федерации на основе межправительственных договоров и лицензий;

11. создание республиканских и региональных программ занятости, финансовое обеспечение и мероприятия по социальной защищенности разных групп населения [53, с.77].

Из-за разнообразия внутренних регуляторов рынка рабочей силы, а кроме того в силу социальной значимости его успешного функционирования рынку труда необходимо квалифицированное регулирование. Формирование такого рода эффективной концепции системы регулирования в сфере занятости считается одной из главных социальных задач государства.

Государственное регулирование рынка труда представляет собой особую форму и сферу регулирующего воздействия на социально-экономические процессы, непростую систему мер и мероприятий, включающих в своем взаимодействии практически все элементы экономической системы общества.

Меры, проводимые государственной службой занятости, а кроме того политика государства в области регулирования рынка труда значимы не только лишь с целью повышения эффективности функционирования рынка труда, однако и с целью развития экономики государства в целом.

Под государственной службой занятости понимается структура специализированных государственных органов, гарантирующих координацию, разрешение проблем занятости населения, урегулирование спроса и предложения на рабочую силу, помощь неработающим гражданам в трудоустройстве, организация их профессиональной подготовки, оказание социальной поддержки безработным [31,с.18].

2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г. РУБЦОВСК

2.1. Общая характеристика Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району

Управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району (далее – «Управление») является подразделением органа исполнительной власти Алтайского края – Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите (далее – «Главтрудсоцзащита») [59].

Сокращенное наименование Управления – УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району.

В своей деятельности Управление руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом (Основным Законом) Алтайского края, законами Алтайского края, постановлениями Алтайского краевого Законодательного Собрания, указами и распоряжениями Губернатора Алтайского края, правовыми актами Администрации Алтайского края, Положением об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району и иными нормативными правовыми актами.

Управление осуществляет деятельность непосредственно во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти и их территориальными органами, органами исполнительной власти Алтайского края, двумя структурными подразделениями Администрации Алтайского края, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Управление возглавляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от должности начальником Главтрудооаащиты. Начальник несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Управление полномочий и реализацию государственной политики в установленной сфере деятельности. Начальник может иметь заместителей, назначаемых на должность и освобождаемых от должности по согласованию с Главтрудооаащитой.

УСЗН по городу Рубцовску и Рубцовскому району осуществляет правоприменительные функции, функции по управлению государственным имуществом, а также функции по реализации государственной политики, связанной с оказанием государственных услуг в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения Алтайского края, преодоления последствий радиационного воздействия на население Алтайского края ядерных испытаний и космической деятельности.

Управление обладает координирующими и контролирующими функциями в отношении подведомственных Главтрудооаащиты краевых государственных бюджетных учреждений социального обслуживания, расположенных на территории города Рубцовска и Рубцовского района.

Управление в установленной сфере деятельности осуществляет следующие полномочия в области социальной поддержки и социального обслуживания населения, преодоления последствий радиационного воздействия на население Алтайского края ядерных испытаний и космической деятельности [56]:

1.1. участвует в работе по созданию концепций, определению основных направлений и приоритетов развития, мониторингу, планированию и анализу реализации государственной политики по вопросам социальной поддержки и социального обслуживания населения;

1.2. участвует в реализации на территории Алтайского края решений Правительства Российской Федерации о порядке финансового обеспечения социальных программ субъектов Российской Федерации, связанных с

укреплением материально-технической базы организаций социального обслуживания и оказанием адресной социальной помощи неработающим пенсионерам;

1.3. реализует полномочия Алтайского края, предусмотренные Федеральным законом от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации», в том числе на признание граждан нуждающимися в социальном обслуживании и составление индивидуальной программы предоставления социальных услуг;

1.4. является органом опеки и попечительства, реализующим на территории города Рубцовска и Рубцовского района полномочия;

1.5. организует и обеспечивает социальную защиту, социальное обеспечение, социальную поддержку и социальное обслуживание определенных действующим законодательством Российской Федерации и Алтайского края категорий граждан в рамках полномочий, переданных субъектам Российской Федерации, и собственных полномочий Алтайского края, в том числе путем предоставления им государственных услуг;

1.6. в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, организует и осуществляет [52]:

- работу по координации мероприятий по реализации индивидуальных программ реабилитации инвалидов (детей-инвалидов) и оказанию необходимого содействия инвалидам;

- работу с общественными организациями, движениями, объединениями по вопросам социальной поддержки и социального обслуживания, в том числе с общественными объединениями инвалидов.

1.7. организует и осуществляет контроль над реализацией органами местного самоуправления переданных государственных полномочий по обеспечению жильем граждан в соответствии с законом Алтайского края от 14.09.2006 № 92-ЗС «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по обеспечению жильем ветеранов, инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов»;

1.8. формирует и ведет сегменты баз данных (реестров, реестров, банков данных);

1.9. участвует в реализации на территории города Рубцовска и Рубцовского района комплекса мер:

- по созданию доступной среды для инвалидов и других маломобильных групп населения;

- по улучшению качества жизни граждан пожилого возраста.

1.10. в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, организует и осуществляет [51]:

- прием граждан по вопросам, относящимся к сфере деятельности Управления, своевременное и полное рассмотрение устных и письменных обращений граждан, принятие по ним решений и направление заявителям ответов в установленные законодательством Российской Федерации сроки;

- выполнение на территории города Рубцовска и Рубцовского района федеральных и региональных программ, а также других предусмотренных законодательством Российской Федерации, Алтайского края мероприятий в установленной сфере деятельности.

1.11. организует и осуществляет межведомственное взаимодействие в связи с предоставлением государственных услуг и социального обслуживания;

1.12. с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности Управление имеет право [54]:

- организовывать проведение необходимых исследований, а также осуществлять контроль над оказанием государственных услуг;

- создавать координационные, совещательные и экспертные органы (комиссии, группы, советы) в установленной сфере деятельности;

Управление имеет следующую структуру:

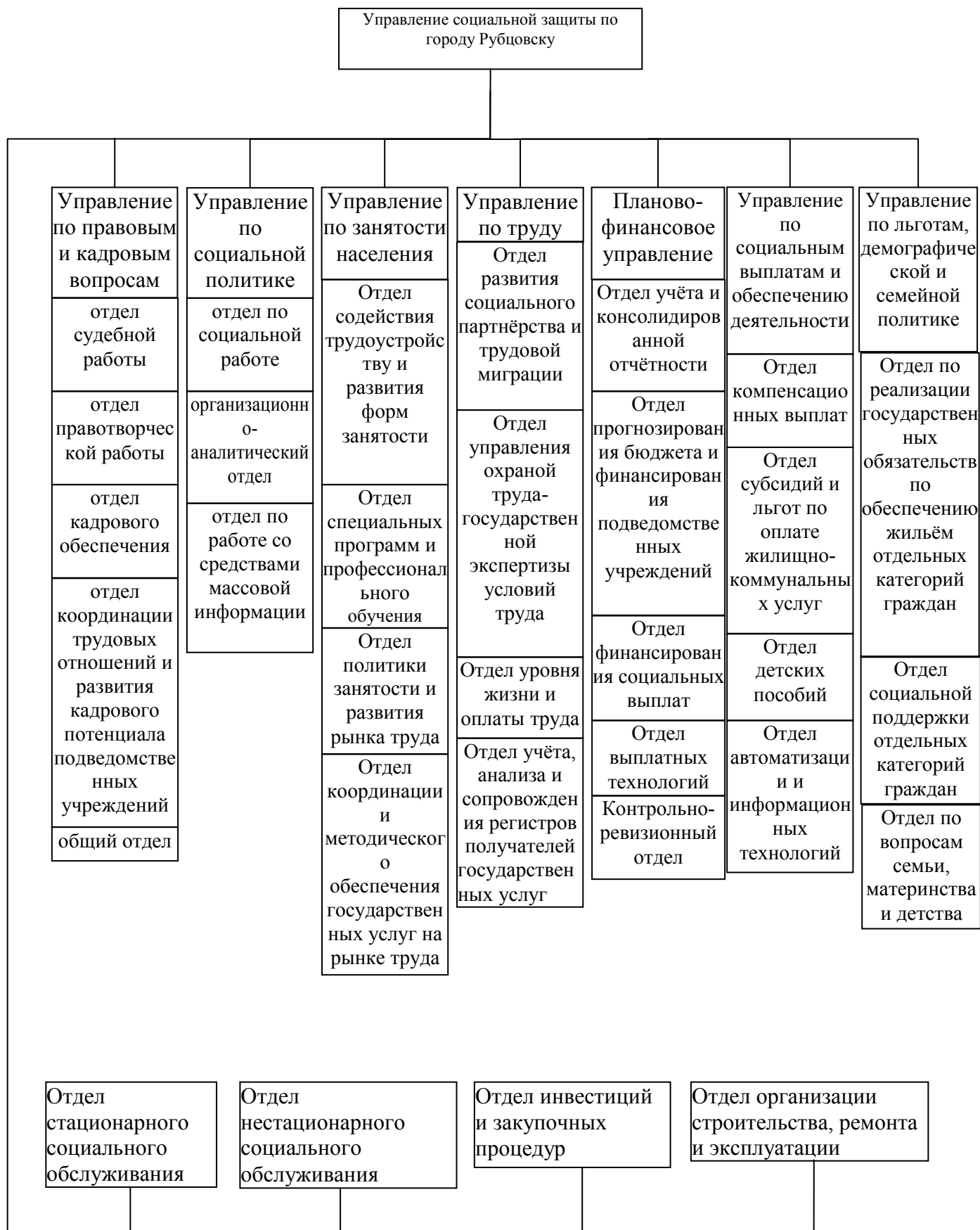


Рисунок 2.1 Структура Управления социальной защиты по городу Рубцовску

Данная организационная структура является одной из простейших организационных структур – линейной [37, с.45].

Линейно — функциональную организационную структуру иногда называют традиционной или классической. Подобные структуры базируются с одной стороны на линейных полномочиях. Линейные полномочия — это полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным (иерархия уровней управления). Важная особенность такой структуры заключается в единоначалии и цепи команд.

Кроме того, в основе подобных структур управления лежит принцип функциональной департаментализации, то есть процесс деления организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную, конкретную задачу и обязанности. Конкретные характеристики и черты деятельности того или иного подразделения соответствуют наиболее важным направлениям деятельности всей организации. Совокупность линейности полномочий и функциональной департаментализации в линейно — функциональной структуре обеспечивает преимущества и недостатки такого типа структур [37, с.48].

К преимуществам можно отнести следующее:

- четкость и определенность в системе взаимосвязей функций и подразделений;
- возможность сосредоточения руководителя на всей совокупности функциональных процессов;
- ясно выраженная ответственность;
- быстрая и адекватная реакция исполнительных подразделений на прямые указания вышестоящих.

К недостаткам же:

- отсутствие звеньев, занимающихся стратегическим планированием;

- непонимание стратегических перспектив руководителями многих уровней и, следовательно, доминирование оперативного управления;
- трудности в согласовании деятельности функциональных подразделений и определении ответственности при решении проблем, требующем участия нескольких подразделений;
- недостаточная гибкость и низкая степень адаптивности к динамике внешних факторов;
- несогласованность критериев эффективности функциональных подразделений и организации в целом;
- дистанцирование непосредственных исполнителей конкретных функций и лиц, принимающих решения;
- «перегрузка» руководителей верхнего уровня;
- возрастание зависимости результатов работы организации от личностных и деловых качеств руководителя;
- отсутствие возможностей для активизации внутренних коммуникаций и компенсации ощущения разобщенности между работниками различных подразделений.

Анализ преимуществ и недостатков линейно-функциональной структуры организации приводит к выводу о сложности ее использования в современных условиях, когда актуальными становятся задачи рыночной адаптации [37, с.49].

В целях оптимизации деятельности управления социальной защиты на селения по городским округам и муниципальным районам, являющихся с 01.01.2017 территориальными органами исполнительной власти Алтайского края с правами юридического лица, и краевых государственных казенных учреждений центров занятости населения, руководствуясь статьями пятьдесят семь – шестьдесят Гражданского кодекса Российской Федерации, Правительства Алтайского края постановило реорганизовать с 01.06.2017 управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому

району в форме присоединения к нему краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Рубцовска» [56].

2.2 Анализ рынка труда муниципального образования на примере центра занятости города Рубцовска

Центр занятости населения города Рубцовска является структурным подразделением Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району [29].

Осуществляет свою деятельность согласно нормативным актам, административным регламентам и уставу учреждения.

Служба занятости является объектом социальной сферы и преследует в своих целях обеспечение на территории города Рубцовска государственных гарантий в области трудоустройства населения и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции [23, с.40].

Для осуществления поставленных целей центр занятости населения оказывает в установленном законодательством порядке Российской Федерации следующие услуги:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда, включая организацию и проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего специального образования, ищущих работу впервые;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- выдача работодателям заключений, о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
- содействие самозанятости населения, посредством выплаты безвозмездной субсидии в размере 58800 рублей на развитие малого бизнеса, с учетом предоставления бизнес-плана и ведением отчетности по деятельности перед службой занятости в течение года.

В число главных функций службы занятости входят следующие:

- контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, законодательства о занятости населения, об альтернативной гражданской службе;
- деятельность по предупреждению, обнаружению и подавлению нарушений законодательства Российской Федерации в закрепленных сферах деятельности до внесения соответствующих изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях;
- организация альтернативной гражданской службы;
- организация и оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования общественных трудовых споров.

Служба занятости играет в стране ту же роль, что отдел кадров на крупном предприятии, ведь её роль - управление занятостью, но в масштабах государства.

Службы занятости могут помочь:

- тем, кто ищет работу или хочет пройти профессиональную переподготовку;
- предприятиям, стремящимся двигаться в ногу с экономическим и технологическим развитием и расширяющим производство;
- государству для лучшего понимания положения на рынке труда.

Центр занятости населения города Рубцовска имеет следующую организационную структуру [53]:

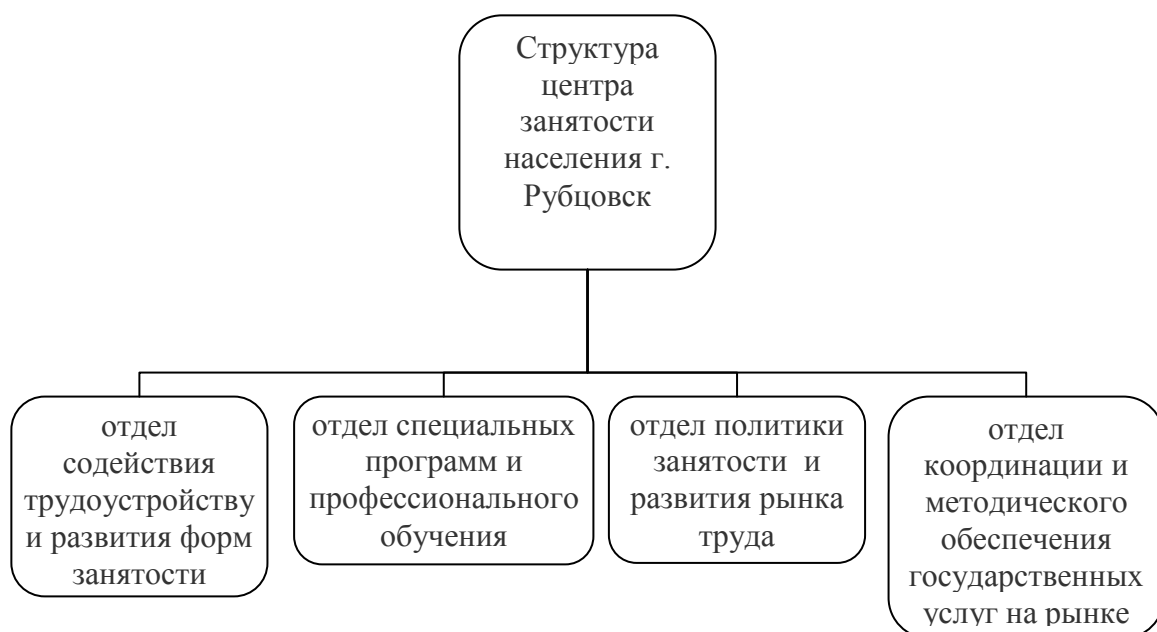


Рисунок 2.2 Организационная структура центра занятости населения города Рубцовска

На 01.01.2017 года в городе Рубцовске было официально зарегистрировано 558 безработных граждан, на 01.01.2016 года - 610 безработных, а на 01.01.2015 года - 683 безработных.

Таблица 2.1 - Уровень официальной безработицы на период 2015-2017
годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темпы роста 2016-2015 гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Уровень официальной безработицы	683	610	558	89,3	91,5

Исходя из этих данных можно сделать вывод о том, что начиная с 2016 года на рынке труда города Рубцовска заметны тенденции по уменьшению показателей официальной безработицы.

За январь-декабрь 2017 года в центр занятости за содействием в поиске подходящей работы обратилось 6316 человек, за 2016 год – 6203 человека, а в 2015 – 6441 человек.

Таблица 2.3 – Содействие в поиске подходящей работы на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Содействие в поиске подходящей работы	6441	6203	6316	96	101
Напряженность	0,9	0,5	0,7	-	-

С 2015 года по 2016 год тенденция в содействии в поиске подходящей работы стала уменьшаться, но начиная с 2017 года, она снова возросла. То же самое касается и напряженности незанятых граждан на одно вакантное место. Так, в 2015 году она составляла 0,9 человек на одно вакантное место, в 2016-

0,5 человек на одно вакантное место, в 2015 же – 0,7 человек на одно вакантное место.

Структуру обратившихся граждан за 2017 год составляют: женщины - 43,0%, мужчины - 37%, 23,6% безработных - выпускников без опыта работы, 10% приходится на высвобожденных работников (по сокращению). За 2016 год - 56% безработных – женщины, мужчин - 44%, 15% - высвобожденные работники, почти 18,6% - выпускники. За 2015 год 69 % составили женщины, 32% - мужчины, 20% - молодёжь, 18% - высвобожденные работники.

Таблица 2.4 – Структура обратившихся граждан на период 2015-2017 годы, %.

	2015 г.				2016 г.				2017 г.			
	Жен щин ы	Муж чин ы	Вып ускн ики	Выс вобо жден ные	Жен щин ы	Муж чин ы	Вып ускн ики	Выс вобо жден ные	Жен щин ы	Муж чин ы	Вып ускн ики	Выс вобо жден ные
Кол- во чело век	69%	32%	20%	18%	56%	44%	18,6 %	15%	43%	37%	23,6 %	10%

Данные этой таблицы показывают, что мужчины на рынке труда города больше востребованы, чем женщины, так как положение женщин усугубляется тем, обстоятельством, что их численность со стороны предложения значительно выше, чем у мужчин.

Самым уязвимым возрастом является период с 18 до 22 лет, поскольку именно эта категория впервые вступает в трудовую деятельность после окончания вуза.

Среди зарегистрированных безработных также есть лица, уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию, а также уволенные в связи с ликвидацией предприятий и организаций, сокращением численности персонала.

Признано безработными в 2017 году – 1195 человек, за 2016 год -1372 человека, за 2015 год - 1497.

Таблица 2.5 – Количество человек, признанных безработными на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Признано безработными	1497	1372	1195	91,6	87

Анализируя это таблицу можно прийти к выводу, что ситуация на рынке труда в области безработных, начиная с 2015 года по 2017 год идёт на спад.

В структуре безработных граждан на 2017 год 23,3 % приходится на граждан с высшим образованием, 46,4 % - со средним профессиональным, 15,1 % имеют среднее общее образование. На 2016 год - 30 % - с высшим образованием, 47 % - со средним профессиональным, 23 % - основное общее образование. На 2015 год - 40% с высшим образованием, 49% - со средним профессиональным, 25% - основное общее.

Таблица 2.6 – Структура безработных граждан на период 2015-2017 годы, %

	2015 г.			2016 г.			2017 г.		
	Высше е обр.	Средне е обр.	Общее обр.	Высше е обр.	Средне е обр.	Общее обр.	Высше е обр.	Средне е обр.	Общее обр.
Кол-во челове к	40%	49%	25%	30%	47%	23%	23,3%	46,4%	15,1%

По данным этой таблицы видно, что больший процент безработных граждан на рынке труда приходится на людей, имеющих среднее общее образование и высшее профессиональное.

За январь-декабрь 2017 года профориентационные услуги получили 4700 человек, за 2016 года – 4531 человек, за 2015 год - 4825.

Таблица 2.7- Оказание профориентационных услуг на период 2015-2017
годы, количество человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Услуги по профориентации	4825	4531	4700	94	103,7

Анализ темпа роста оказания профориентационных услуг показал, что идёт тенденцию к увеличению числа предоставленных услуг профориентации.

Таблица 2.8 – Количество человек, отправленных на профессиональное обучение на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015 гг.	Темп роста 2017-2016 гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Направлено на профессиональное обучение	296	160	177	54	110,6

Исходя из данных по таблице, можно сказать о тенденции увеличения количества человек, отправленных на профессиональное обучение.

С начала 2017 года трудоустроено 5220 человек, за 2016 года – 5356 человек, а в 2015 году - 6156 человек – это говорит о том, что количество человек, отправленных на профессиональное обучение стало уменьшаться.

Таблица 2.9 – Количество трудоустроенных человек на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%

Продолжение таблицы 2.9

Трудоустроено человек	6156	5356	5220	87	97,4
-----------------------	------	------	------	----	------

Из показателей таблицы, можно сделать вывод, что количество трудоустроенных человек с каждым годом всё возрастает.

В 2017 году временно трудоустроилось 716 граждан, в 2016 - 605 человек. В 2015 - 841 человек, что приводит к выводу о том, что количество трудоустроенных человек растёт.

Таблица 2.10 – Количество человек, временно трудоустроенных на период 2015-2017 годы, кол-во человек

	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста 2016-2015гг.	Темп роста 2017-2016гг.
	Кол-во человек	Кол-во человек	Кол-во человек	%	%
Временно трудоустроенных	841	605	716	78	125,6

Данные таблицы свидетельствуют о том, что количество временно трудоустроенных человек с каждым годом растёт.

На 2017 год было оказано содействие в организации предпринимательской деятельности - 40 безработным гражданам, из них 8 получили финансовую помощь при государственной регистрации собственного дела. На 2016 год - 19 безработным гражданам оказано содействие в предпринимательской деятельности. Двое получили господдержку на открытие собственного дела. На 2015 год - 21 безработному гражданину оказано содействие в предпринимательской деятельности. Из них 6 открыли собственное дело.

Существенное влияние на число обращений в службу занятости оказывают процессы высвобождения работников.

За январь - декабрь 2017 года работодателями города предоставлено 11180 свободных рабочих мест (вакантных должностей), за аналогичный период прошлого года - 11201 рабочее место, за 2015 - 11305 рабочих мест.

В 2017 году на рынке труда города были востребованы: швеи, медицинские сёстры, электрогазосварщики, врачи, водители автомобилей, учителя, повара, бухгалтера, слесари-ремонтники.

В 2016 году - наиболее востребованы были специалисты в сфере медицины и образования. В городские медучреждения требовались медицинские сестры, врачи-терапевты, анестезиологи, акушеры-гинекологи, хирурги, травматологи, педиатры и другие специалисты. Общая потребность в медицинских работниках составляла около 150 рабочих мест. В пополнении кадров нуждались школы и детские сады. Требовались учителя химии, математики, русского языка и литературы, иностранного языка, педагоги дошкольного образования. Были востребованы работники в транспортной отрасли, силовых структурах, в сфере предоставления коммунальных, социальных и персональных услуг.

В 2015 году требовались люди в обрабатывающие производства, в оптовую и розничную торговлю, ремонт автомобильных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования, в производство и распределение электроэнергии, газа и воды, в транспортные службы, в здравоохранение и предоставление социальных услуг, в образование, в сельское хозяйство, охоту и лесное хозяйство, в гостиницы и рестораны.

Результат анализа ситуации на рынке труда города Рубцовска, связанный со спросом и предложением на рабочую силу, проводимый путем сопоставления общего числа вакантных мест, поступивших в ЦЗН, в том числе по полу, возрасту, уровню образования и по профессиям, с количеством незанятых граждан, находящихся на учете в центре занятости в целях поиска работы показал:

- заметны тенденции по уменьшению показателей официальной безработицы;
- количество трудоустроенных человек с каждым годом всё возрастает

- мужчины на рынке труда города больше востребованы, чем женщины, так как положение женщин усугубляется тем, обстоятельством, что их численность со стороны предложения значительно выше, чем у мужчин;
- большой процент безработных граждан на рынке труда приходится на людей, имеющих среднее общее образование и высшее профессиональное;
- самым уязвимым возрастом является период с 18 лет, поскольку именно эта категория впервые вступает в трудовую деятельность после окончания вуза или увольнения из вооруженных сил после службы;
- среди зарегистрированных безработных преобладают лица, уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию, а также уволенные в связи с ликвидацией предприятий и организаций, сокращением численности персонала;
- остается явно выраженным профессионально - квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы;
- центр занятости оказывает содействие в поиске подходящей работы, предоставляет услуги профориентации, временное трудоустройство, профессиональное обучение, содействие предпринимательской деятельности.

Несмотря на то, что местная служба занятости делает все возможное для снижения напряженности в городе, этого не достаточно и поэтому необходимо целесообразное применение приоритетной политики с сочетанием активных методов регулирования рынка труда.

2.3. Основные проблемы в сфере занятости населения города Рубцовска

С целью усовершенствования работы центров занятости населения следует иметь представление о проблемах, с которыми они сталкиваются, и наметить пути для их решения [49, с. 325].

Проблема трудоустройства выпускников после окончания вузов на сегодняшний день чрезвычайно актуальна.

На сегодняшний день молодой специалист сталкивается с достаточно строгими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем.

Молодежь составляет наиболее многочисленную группу безработных.

Отсутствие опыта работы является основным препятствием при трудоустройстве для многих «вчерашних» студентов. В условиях функционирования рынка трудовых ресурсов основным критерием в оценке выпускников профессиональных образовательных учреждений становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Казалось бы, какой может быть опыт работы у бывшего студента по своей специальности к концу учебы? Ведь у него не было пока диплома, а если и имелся опыт работы, то это был опыт работы, не требующей особой квалификации, предлагаемый студентам службами занятости в качестве дополнительного заработка в период обучения.

Возникает парадокс, который зачастую оставляет многих дипломированных специалистов без работы и вынуждает срочно менять сферу деятельности и работать не по своей специальности.

Сегодня работодатель ставит высокую планку для молодых специалистов [45]. У каждой компании или предприятия существуют свои требования для потенциального сотрудника. К ним можно отнести наличие опыта работы, профессионализм, умение применять полученные теоретические знания на практике, способность принимать решения. Естественно и понятно желание работодателей иметь у себя на работе грамотного, компетентного и ответственного сотрудника, но возникает вопрос: как, же приобрести опыт и наработать профессионализм совсем еще молодому специалисту, «вчерашнему» студенту, если без опыта работы его не берут практически никуда?

Более того, одной из проблем является то, что многие выпускники вузов, получившие хорошую теоретическую основу в своем учебном заведении, не в состоянии применять ее на практике [49, с.326]. Среди качеств, которых не хватает выпускникам, руководители выделяют, прежде всего, профессиональные знания. Данное противоречие можно, скорее всего, объяснить тем, что под нехваткой профессиональных знаний руководители подразумевают недостаток практических навыков, то есть опыта работы».

Понятие регулирования занятости молодежи включает субъекты и объекты регулирующей системы, и механизм регулирования занятости молодежи.

Средняя длительность поиска работы среди молодежи - 5,5 месяцев. Средняя длительность поиска работы рассчитывается для всех безработных, а незанятости - для безработных, которые раньше имели работу. То есть молодежь, которая обращается в службу занятости по окончании учебы и не имеет опыта работы, не входит в расчет. Таким образом, молодежь имеет практически одинаковые шансы на трудоустройство, но большую вероятность попасть в число безработных.

Одной из самых актуальных задач в настоящее время на рынке труда городского населения является количественный и качественный дисбаланс между спросом на рабочую силу и ее предложением, несмотря на создание программы профессионального обучения и переподготовки [40, с.88].

Серьезной причиной пробуксовки данной программы является то, что ее реализация сталкивается с наибольшими трудностями. Прежде всего, это нормативно-методические проблемы, связанные с административными регламентами, которые ограничивают доступ к подготовке по востребованным профессиям. Самым серьезным изъяном остается значительное несоответствие направлений обучения спросу на труд по тем или иным профессиям и специальностям. Четких методических указаний по отбору направлений нет, поэтому они часто либо определяются руководством Центров без детального изучения ситуации на рынке труда, либо вообще годами не пересматриваются.

Случаи целевого обучения безработных под запросы работодателей пока не носят массового характера. В результате обученные безработные нередко испытывают те же проблемы с трудоустройством, что и до обучения.

Нормативы численности участников программы, устанавливаемые Центрам «сверху», далеко не всегда согласуются с реальными потребностями безработных.

На результативность данной программы негативно влияют и правовые проблемы [40, с.90]. Так, определение круга образовательных учреждений, осуществляющих обучение, обычно входит в компетенцию вышестоящих организаций, а не самих ЦЗ, не имеющих полномочий ни по формированию, ни по изменению состава этих учреждений. Кроме того, федеральным законодательством установлены предельные затраты на подготовку, превышение которых требует конкурсного отбора обучающих организаций и связанных с ним хлопотных бюрократических процедур. В этих условиях предпочтение отдается обучению без проведения конкурса. Привлекаются проверенные организации, и дабы не превысить лимит стоимости обучения, ограничивается численность участников. Это ведет к консервации, как спектра отобранных профессий, так и масштабов поддержки.

Большую сложность представляет также формирование обучающихся групп [40, с.93]. Это связано с тем, что пока группа еще не сформирована, за безработными, давшими согласие на обучение, сохраняется право подыскивать себе работу или вообще отказаться от участия в программе. Поэтому к моменту начала учебного процесса группа может оказаться недоукомплектованной. В то же время у обучающихся безработных нет права сменить учебное заведение, если проводимая подготовка их не удовлетворяет.

В числе финансовых проблем следует назвать дефицит ресурсов для анализа рынка труда, без которого сложно определить, какие профессии пользуются спросом и каким из них следует обучать безработных. Так, в кризисный период во многих Центрах финансирование аналитических работ

было урезано, что усугубило ситуацию несоответствия обучения запросам работодателей.

Также существует недостаточная мотивация безработных к профессиональной подготовке [40, с.95]. Многие клиенты Центров вообще не желают проходить обучение, а желающие не стремятся получить профессии, высоко востребованные на регистрируемом рынке труда. В первую очередь это рабочие профессии, в особенности сложные.

Главной проблемой программ профессионального обучения является и то, что они, как и вся политика занятости, нацелены главным образом на снятие социальной напряженности в обществе, а потому, играют роль «зала ожидания», позволяя безработным не прозябать без дела, а дожидаться благоприятных изменений на рынке труда [40, с.97].

Этому способствует оценка реализации программ, которая проводится не по фактам реального трудоустройства, а по снятию безработных с учета и отсутствию повторного обращения в ЦЗ.

Помимо вышесказанного существует проблема рабочих профессий или, иными словами, не престижных профессий. Ещё учась в начальной школе, то на вопрос «кем ты хочешь стать» дети всегда уверенно отвечают, что либо юристом, либо экономистом, хотя при этом они не уверены, что понимают, кто они такие и что они делают. Они просто знают, что это престижные профессии, что это лучше, чем маляр, сантехник, строитель. Не престижные профессии не вызывают общественного уважения. Таким образом, происходит перенасыщение рынка труда специалистами определенных сфер деятельности (экономисты и юристы) и нехватка специалистов других сфер деятельности (врачи, учителя и работники коммунальных служб).

Для работы центров занятости зачастую характерна инерционность, не способствующая сотрудничеству. В одних Центрах руководство и сотрудники ориентированы на гибкий и мобильный подход к работе с учетом колебаний рынка труда и потребностей работодателей, а в других - на традиционный подход, который не требует инициативного поведения и направлен

преимущественно на выполнение нормативов и соблюдение бюджета. Так, к примеру, к процедуре постановки на учёт относятся формально, в итоге информация о безработном имеет поверхностный характер, не освещает в полной мере его трудовой потенциал и тем более не способствует выявлению индивидуальной направленности [40, с.102].

На сегодняшний день основными проблемами в сфере занятости населения города Рубцовска является проблема трудоустройства выпускников после окончания вуза, количественный и качественный дисбаланс между спросом на рабочую силу и её предложением, проблема не престижных профессий, формальный подход со стороны службы занятости.

Для улучшения деятельности центра занятости города Рубцовска необходимо наметить пути решения проблем, с которыми он сталкивается в своей работе.

3. ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА РУБЦОВСКА

Разрешение проблем трудоустройства молодежи без стажа и опыта работы возможно путем осуществления такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников.

Данная деятельность не имеет особого успеха по причине нежелания работодателей принимать на работу лиц без опыта работы [27, с. 17].

Вакансии должны охватывать весь спектр профессий в рамках квотирования.

Работодателям, с численностью штата 60 человек и более предлагается выделять или создавать рабочие места для трудоустройства молодых граждан, относящихся к выпускникам учебных заведений и ежемесячно, не позднее 10-го числа текущего месяца, представлять в письменной форме в центры занятости населения сведения о квотировании рабочих мест для молодежи.

Периодом действия квоты должен быть календарный год.

Работодателям, выделившим и создавшим рабочие места в счет установленной квоты, полагается право на частичную компенсацию расходов по созданию квотируемых рабочих мест [27, с.20]. Такие выплаты должны производиться ежемесячно за каждого трудоустроенного молодого гражданина.

Альтернативой практике квотирования может стать система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников вузов [28, с.300], отражающаяся в стажировке выпускников учебных заведений всех уровней. Её смысл заключается в том, что предприятие в случае приема на работу выпускника сроком на 6 месяцев выплачивает ему зарплату, получая возмещение минимального размера оплаты.

Еще одной возможностью получения выпускниками вузов необходимого опыта работы может быть практика временного найма на разовые работы, такие как рекламные акции, маркетинговые исследования,

социологические опросы, работа в сфере политики, занятость на общественных работах, деятельность в общественных организациях в качестве волонтеров [33, с. 278]. Здесь полезным было бы ввести практику получения рекомендательных писем с мест такой работы, что позволит заработать репутацию и в дальнейшем будет играть значительную роль на современном рынке труда.

Не смотря на все старания, организации не стремятся брать на работу молодежь без стажа, даже при условии того, что половину заработной платы будет выплачивать служба занятости.

Для устранения проблем в количественном и качественном дисбалансе между спросом на рабочую силу и её предложением необходимо проводить мероприятия по внедрению эффективных механизмов профилирования безработных и повышение адресности предоставления пособий по безработице, осуществлять меры в области активной политики занятости населения на основе внедрения современных методов оценки эффективности программ трудоустройства и их влияния на наиболее уязвимые категории безработных, повышать мобильность рабочей силы посредством разработки эффективной системы профессионального обучения и переобучения, координировать и согласовывать объёмы профессионально - квалификационной структуры подготовки рабочих и специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования всех уровней с потребностью территориальных рынков труда.

Для решения проблемы перенасыщения одной трудовой отрасли (престижной) относительно другой (не престижной) предлагается центру занятости населения совместно с работниками различных трудовых областей проводить классные часы в средних классах с презентациями той или иной профессии, и стиранием барьера среди «престижными» профессиями и нет. Объяснять молодому поколению, что уважаем сам труд, а не та или иная профессия, что повлечет за собой в будущем выравнивание ситуации на рынке труда [47, с. 111].

В центрах занятости ведётся диалог с безработными, собирается информация о его пригодности к той или иной работе, по результатам чего формируются личные дела и заполняются карточки безработных, [36, с. 63]. Чаще всего эта процедура проводится формально. В результате информация о безработном имеет поверхностный характер, никак не освещает в полной мере его трудовой потенциал и не способствует выявлению индивидуальной направленности.

Уменьшению данных минусов в значительной мере может служить введение в практику определения трудового потенциала и индивидуальной направленности безработных с помощью профессиограмм – единого целого описания любого рода трудовой деятельности на основании функционального, психологического и психофизиологического анализа его содержания, что даст возможность определить профессионально значимые качества личности специалиста в виде требований профессии к человеку.

На базе собранной информации осуществляется оценка трудового потенциала. Определяется индивидуальная направленность безработных, и ведутся исследования по соответствию индивидуальной направленности профессиограммы [36, с. 63].

Оценкой трудового потенциала при подобных обстоятельствах считается процесс сопоставления индивидуальных характеристик безработного с идеальным образом профессионала в данной деятельности, так как профессиограмма по другим равным условиям считается образцом представления о деятельности. При полном совпадении оценивается стремление безработного трудиться по этой профессии.

Существует колоссальное число вариантов программ активной поддержки занятости в зависимости от результатов оценки трудового потенциала безработного и его индивидуальной направленности [55, с. 27]:

- трудовой потенциал безработного целиком сходится с необходимым для трудоустройства по индивидуальной ориентированности и профессиограмме безработного;

– трудовой потенциал безработного целиком сходится по индивидуальной направленности, однако никак не соответствует профессиограмме;

– трудовой потенциал безработного целиком сходится с необходимым для трудоустройства по профессиограмме, но не соответствует условиям желаемой работы по индивидуальной направленности безработного;

– трудовой потенциал безработного не соответствует необходимому ни по индивидуальной направленности, ни по профессиограмме [56,с.94];

– трудовой потенциал безработного существенно превосходит необходимый по профессиограмме, но недостаточен для устройства на работу согласно индивидуальной направленности безработного;

– трудовой потенциал безработного существенно превосходит необходимый, равно как по профессиограмме, так и по индивидуальной направленности безработного.

В соответствии с данными ситуациями предлагаются следующие программы интенсивной помощи безработных:

– подбор деятельности, что соответствует индивидуальной направленности;

– организация как процесс заполнения разрыва среди существующего потенциала безработного и тем, который ему необходим для выполнения работы;

– переобучение как процесс заполнения разрыва среди существующего потенциала безработного и профессиограмме, и тем, который у него обязан быть в перспективе с целью устройства на работу в соответствии с индивидуальной направленностью;

- обучение безработного как процесс накопления человеческого капитала посредством прямой передачи знаний и умений с целью заполнения разрыва среди существующих у них знаниями и умениями и теми, которыми они обязаны овладеть с целью эффективной самозанятости;

- трудоустройство на свободную должность, которой соответствуют существующие знания, умения, специальность и ожидания нетрудоустроенного с дальнейшим мониторингом деятельности личности на новом рабочем месте;

- трудоустройство на свободную должность, которой соответствуют существующие знания, умения и специальность безработного [56, с. 80].

Подобные мероприятия дадут возможность службе занятости населения вовремя осуществлять предупредительные мероприятия по снятию напряженности на рынке труда, что обеспечивает интенсивное взаимодействие со стороны безработных граждан и работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рынок труда как неразрывный элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности.

Рынок труда — это система общественных отношений государства, определяющаяся экономическими отношениями между спросом и предложением рабочей силы, экономическими и социальными интересами работодателей, и наемных рабочих.

Структура рынка труда определяется разными признаками и компонентами, необходимыми для возникновения и начала функционирования рынка труда.

На основе характеристики рынка труда можно установить отдельные его элементы:

- субъекты рынка труда;
- правовые аспекты, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда;
- конъюнктура рынка;
- службы занятости населения;
- инфраструктура рынка труда;
- система социальной защиты.

Исходя из страновых развитий в формировании рынка труда он делится на внутренний и внешний.

Из своеобразия функционирования рынка труда следует, что и спрос на труд, и предложение труда, прежде всего, зависят от цены его реализации, которая в конкурентном рынке выступает в форме равновесной рыночной цены.

Анализируя, структуру и содержание системы источников правового регулирования отношений в сфере содействия занятости населения, мы пришли к выводу, что основную нагрузку по регулированию указанных отношений несут подзаконные нормативно – правовые акты, особенно программы, принятые на различных уровнях системы власти, а именно:

- федеральном;
- уровне субъектов Российской Федерации;
- уровне местных органов самоуправления.

В целом правовой институт занятости населения имеет комплексный характер, так как включает нормы не только трудового, но и административного, финансового права, права социального обеспечения.

Правовые, экономические и организационные условия обеспечения занятости и гарантии реализации права граждан на труд определяются современным трудовым законодательством. Регулирование этих гарантий определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, а также законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

В Российской Федерации создана основательная правовая база по вопросам регулирования труда и занятости населения. Эти вопросы находят свое отражение в Конституции Российской Федерации, в Трудовом кодексе Российской Федерации и в Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Государственное регулирование рынка труда представляет собой особую форму и сферу регулирующего воздействия на социально-экономические процессы, непростую систему мер и мероприятий, включающих в своем взаимодействии практически все элементы экономической системы общества.

Меры, проводимые государственной службой занятости, а кроме того политика государства в области регулирования рынка труда значимы не только лишь с целью повышения эффективности функционирования рынка труда, однако и с целью развития экономики государства в целом.

Под государственной службой занятости понимается структура специализированных государственных органов, гарантирующих координацию, разрешение проблем занятости населения, урегулирование спроса и предложения на рабочую силу, помощь неработающим гражданам в трудоустройстве, организация их профессиональной подготовки, оказание социальной поддержки безработным.

В целях оптимизации деятельности управления социальной защиты населения по городским округам и муниципальным районам, являющихся с 01.01.2017 территориальными органами исполнительной власти Алтайского края с правами юридического лица, и краевых государственных казенных учреждений центров занятости населения, руководствуясь статьями пятьдесят семь - шестьдесят Гражданского кодекса Российской Федерации, Правительства Алтайского края постановило реорганизовать с 01.06.2017 управление социальной защиты населения по городу Рубцовску и Рубцовскому району в форме присоединения к нему краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения г. Рубцовска».

Результат анализа ситуации на рынке труда города Рубцовска, связанный со спросом и предложением на рабочую силу, проводимый путем сопоставления общего числа вакантных мест, поступивших в ЦЗН, в том числе по полу, возрасту, уровню образования и по профессиям, с количеством незанятых граждан, находящихся на учете в центре занятости в целях поиска работы показал:

- заметны тенденции по уменьшению показателей официальной безработицы;
- количество трудоустроенных человек с каждым годом всё возрастает
- мужчины на рынке труда города больше востребованы, чем женщины, так как положение женщин усугубляется тем, обстоятельством, что их численность со стороны предложения значительно выше, чем у мужчин;
- большой процент безработных граждан на рынке труда приходится на людей, имеющих среднее общее образование и высшее профессиональное;

- самым уязвимым возрастом является период с 18 лет, поскольку именно эта категория впервые вступает в трудовую деятельность после окончания вуза или увольнения из вооруженных сил после службы;

- среди зарегистрированных безработных преобладают лица, уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию, а также уволенные в связи с ликвидацией предприятий и организаций, сокращением численности персонала;

- остается явно выраженным профессионально - квалификационный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы;

- центр занятости оказывает содействие в поиске подходящей работы, предоставляет услуги профориентации, временное трудоустройство, профессиональное обучение, содействие предпринимательской деятельности.

Несмотря на то, что местная служба занятости делает все возможное для снижения напряженности в городе, этого не достаточно и поэтому необходимо целесообразное применение приоритетной политики с сочетанием активных методов регулирования рынка труда.

На сегодняшний день основными проблемами в сфере занятости населения города Рубцовска является проблема трудоустройства выпускников после окончания вуза, количественный и качественный дисбаланс между спросом на рабочую силу и её предложением, проблема не престижных профессий, формальный подход со стороны службы занятости.

Для улучшения деятельности центра занятости города Рубцовска необходимо наметить пути решения проблем, с которыми он сталкивается в своей работе.

Подобные мероприятия позволят службе занятости населения своевременно принимать превентивные меры по снятию напряженности на рынке труда, что гарантирует активное взаимодействие со стороны безработных граждан и нанимателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
2. Об экономических, социальных и культурных правах: Международный пакт (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
3. Европейская Социальная Хартия ETS N 163 (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
4. О содействии занятости и защите от безработицы: Конвенция Международной Организации Труда N 168 (Женева, 21 июня 1988 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
5. О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов: Конвенция Международной организации труда N 159 (Женева, 20 июня 1983 г.) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
6. О защите прав человека и основных свобод ETS N 005: Конвенция (Рим, 4 ноября 1950 г.) (с изменениями и дополнениями) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Справочно-поисковая система «Консультант Плюс».
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. - 2001. - № 256.
9. О занятости населения в Российской Федерации: Закон Российской Федерации (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N

- 36-ФЗ) (с изменениями на 29 июля 2017 года) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - №17. - ст. 1915.
10. О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный Закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ (последняя редакция) // Российская газета. -.1999.- N 90.
 11. О структуре федеральных органов исполнительной власти: Указ Президента РФ от 14.08.1996 N 1177 (ред. от 29.11.2004) // Российская газета. -.2012. - N 114.
 12. О предоставлении и распределении в 2015 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 22 января 2015 г. № 35 // Собрание законодательства РФ. -.2015. - N 5.
 13. Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости (с изменениями и дополнениями): Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 // Российская газета. -2004. - N 144.
 14. Об утверждении Положения об организации общественных работ (с изменениями и дополнениями): Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. N 875 // Российская газета.- 1997. - N 151.
 15. Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и гражданам, признанным в установленном порядке безработными, прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи

- на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2013 года N 773н // Российская газета. - 2014. - N 71.
16. Об утверждении размера платы за проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда в рамках государственной экспертизы условий труда: Приказ Главного управления Алтайского края по труду и социальной защите от 28.07.2015 № 252 // Сборник законодательства Алтайского края.- 2015. - N 232.
17. Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере социальной защиты, труда и занятости населения, а также оказания им при этом необходимой помощи: Приказ Главтрудоооащиты от 28.12.2015 № 535 // [Электронный ресурс]: Официальный интернет-портал правовой информации.- Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.
18. Об установлении минимального количества специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в организации Алтайского края: Приказ Минтрудоооащиты Алтайского края от 16.11.2017 N 492 // [Электронный ресурс]: Официальный интернет-портал правовой информации.- Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.
19. Об управлении социальной защиты населения по городу Рубцовску: Положение [Электронный ресурс]: Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты по Алтайскому краю.- Режим доступа: <http://www.aksp.ru>.
20. О реорганизации управлений социальной защиты населения по городским округам и муниципальным районам: Постановление Правительства Алтайского края г. Барнаула от 17.02.2017 N [Электронный ресурс]: Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты по Алтайскому краю.- Режим доступа: <http://www.aksp.ru>.

21. Башина О.Э. Анализ трансформационных процессов на российском рынке труда / О.Э.Башина, Л.В.Матраева, Е.С.Васютина // Вопросы статистики. - 2017. - N 11. - С.35-43.
22. Бобков, В.Н. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда / В.Н.Бобков, Е.А.Черных // Уровень жизни населения регионов России. - 2015. - N 3. - С.23-55.
23. Вукович, Г.Г. Рынок труда: учебное пособие / Г.Г. Вукович, И.В.Гелета. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 238 с.
24. Гимпельсон, В. Жить "в тени" или умереть "на свету": неформальность на российском рынке труда / В.Гимпельсон, Р.Капелюшников // Вопросы экономики. - 2015. - N 11. - С.65-88.
25. Дубровин, И. А. Экономика труда : учебник / И. А. Дубровин, А. С. Каменский. – М. : Дашков и К, 2016. - 229 с.
26. Жулина, Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. - М.: Эксмо, 2015. - 208 с.
27. Золин, И.Е. Развитие механизмов государственного регулирования рынка труда в условиях модернизации экономики / И.Е.Золин // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2015. - N 48. - С.30-41.
28. Иванова, М. Повышение пенсионного возраста и рынок труда / М.Иванова, А.Балаев, Е.Гурвич // Вопросы экономики. - 2017. - N 3. - С.22-39.
29. Ильина, И.Ю. Динамика профессионального рынка труда работников высшей школы России / И.Ю.Ильина // Социальная политика и социология. - 2016. - Т.15, N 6. - С.16-24.
30. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления: учебник / С.А.Карташов, Ю.Г.Одегов. - М.: Финстатинфом. - 2014. – 310с. с.
31. Катульский, Е.Д. Основные направления государственной политики на российском рынке труда [Текст] / Е.Д. Катульский - М.: Человек и труд, 2016.-250 с.

32. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография / А.В.Кашепов, С.С.Сулакшин, А.С.Малчинов. — М.: Научный эксперт, 2014. — 232 с.
33. Ключарев, Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов / Г.А.Ключарев // Социол. исслед. - 2015. - N 11. - С.49-56.
34. Кожаяев, Ю.П. Тенденции формирования рынка труда в мегаполисе / Ю.П.Кожаяев, Л.П.Веревкин // Энергия: экономика, техника, экология. - 2017. - N 10. - С.56-65.
35. Константиновский, Д.Л. Молодежь, рынок труда и экспансия высшего образования / Д.Л.Константиновский, Е.С.Попова // Социол. исслед. - 2015. - N 11. - С.37-48.
36. Котляр, А. О понятии рынка труда / А. Котляр // Вопросы экономики. — 2014. - №1. — С. 33 – 41.
37. Лосева, А.О Формирование регионального рынка труда в современной России: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / А.О.Лосева. — М., 2014.
38. Ляшок, В. Рынок труда: особенности национальной адаптации / В.Ляшок // Экономическое развитие России. - 2016. - Т.23, N 3. - С.86-88.
39. Моляков, Д.С. Государственная политика в области занятости / Д.С.Моляков // Человек и труд.- 2015.- №6.- С. 45-48.
40. Мраморнова, О.В. Российские экономические традиции и современные институциональные преобразования сферы труда / О.В. Мраморнова // Соц.- гум. знания. — 2016. - №6. — С. 319 – 330.
41. Низова Л. Центр занятости населения в системе социального партнерства / Л.Низова, А.Шалишкина // Человек и труд. — 2015. - № 9. — С. 21-23.
42. Никифорова, А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А.А.Никифорова. - М., 2014.
43. Николаева, И.П. Экономическая теория / И.П.Николаева. — Москва, 2017.

44. Николаева, И.П. Экономика в вопросах и ответах: учебное пособие / И.П.Николаева.- М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016.- 336 с.
45. Одегов, Ю. Внутренний рынок труда в системе социально трудовых отношений / Ю. Одегов // Вопросы экономики. – 2016. - №3. – С. 105 – 114.
46. Подольная, Н.Н. Исследование актуальных конъюнктурных проблем рынка труда: региональный аспект / Н.Н.Подольная // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2017. - Т.13, вып.1. - С.94-105.
47. Рофе, А. И. Экономика труда: учебное пособие / А.И. Рофе. - М.: Мик, 2015. – 128 с.
48. Русакова, И.Г. Рынок труда и проблемы трудоустройства / И.Г.Русакова// Высшее образование в России.- 2016.- №4.- С. 10-14.
49. Рынок труда: учебник. / [В.С. Буланов и др.]; под ред. В.С.Буланова и Н.А.Волгина. – М.: Издательство «Экзамен», 2015.- С.140.
50. Савина, М.В. Российский рынок труда: реакция на кризис / М.В.Савина // Социальная политика и социология. - 2015. - Т.14, N 5. - С.142-149.
51. Сигова, С.В. Прозрачная информационная среда рынка труда / С.В.Сигова, А.Л.Кекконен, Е.А.Питухин // Общественные науки и современность. - 2016. - N 3. - С.64-74.
52. Топилин, А.В. Миграционные процессы и рынок труда в России / А.В.Топилин // Наука. Инновации. Технологии. - 2015. - N 2. - С.140-153.
53. Третьякова, Л.А. Особенности развития рынка труда в современных условиях / Л.А.Третьякова // Нац. интересы: приоритеты и безопасность. - 2015. - N 9. - С.26-32.
54. Утинова, С. О специфике российского рынка труда / С. Уинова // РЭЖ. – 2014. - №1. – С. 94 – 95.
55. Чапек, В.Н., Долгодушев В.А. Рынок труда / В.Н.Чапек, В.А.Долгушев.- М.,2015. —256 с.

56. Чепурин, М.Н., Киселева Е.А. Курс экономической теории: учебник / М.Н.Чепурин, Е.А.Киселева.- 6-е испр. доп. и перераб.- Киров: «АСА», 2015. - 832 с.

