**Государственная политика в области занятости**

**Содержание**

Глава 1.1. Деятельность государственной службы занятости 2

1.1.1. Причины создания служб занятости 2

1.1.2. Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственной службы занятости 3

1.1.3. Основные направления деятельности службы занятости 5

1.1.4. Значение негосударственных служб занятости 8

1.1.5. Занятость населения: тенденция и перспективы 17

Глава 1.2. Социальная защита безработных 20

1.2.1. Социальная защита безработных как элемент социальной политики государства 20

1.2.2. Технология деятельности служб занятости 24

## Глава 1.1. Деятельность государственной службы занятости

### 

### 1.1.1. Причины создания служб занятости

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

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

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

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

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

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

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

Для этого должны быть решены следующие задачи:

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

Решение этих задач обеспечит активизацию характера политики занятости.

### 1.1.2. Цель, задачи, функции, структура и финансирование государственной службы занятости

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

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

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

* оказывать поддержку безработным и помогать им в поисках работы;
* организовывать рынок труда таким образом: чтобы вакансии заполнялись наиболее квалифицированными работниками; чтобы текущий и перспективный спрос на лиц определенных профессий соответствовал предложению на рынке труда;
* предлагать и осуществлять меры по созданию новых рабочих мест;
* оказывать населению консультации по профессиональной ориентации, предоставлять ему необходимую статистическую информацию и другие посреднические услуги, направленные на скорейшее трудоустройство безработных.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1.1.3. Основные направления деятельности службы занятости

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

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

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

Основными направлениями деятельности государственных служб занятости являются:

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

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

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

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

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

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

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

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

Помимо этого, работодатели обязаны:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 

### 1.1.4. Значение негосударственных служб занятости

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Технология прямого поиска (синоним – «хэдхантинг», от английского словосочетания «head hunting», что переводится как «охота за головами») подходит для подбора персонала высшего управленческого звена. Главное отличие этого поиска – закрытие вакансий специалистов, уже востребованных рынком и не обращающихся сами в компании в поиске работы. Суть работы заключается в прямом поиске топ — менеджеров, путем выхода на известных в соответствующих кругах высококвалифицированных специалистов и обращение к ним с предложением о смене места работы.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Современный рынок услуг по подбору персонала характеризуется следующими чертами:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* факторы, характеризующие ресурсы индивида на рынке труда: социально-демографические (пол, возраст, образование и пр.) и экономические (материальное положение, статус занятости на момент обращения и пр.);
* факторы, характеризующие уровень претензий индивида;
* особенности стратегии поиска работы;
* субъективные оценки своих возможностей на рынке труда и представления об эффективности работы институциональных каналов рынка.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Далее необходима регламентация со стороны государства деятельности каждого вида агентств. Особое внимание должно быть уделено агентствам по трудоустройству, ввиду специфики их деятельности — работа с категориями безработных граждан. Необходима регламентация получения заявки от работодателя, процесса работы с кандидатами, направления кандидата на встречу с работодателем, критериев соответствия кандидата требованиям работодателя (определение «подходящего» кандидата) и соответствие рабочего места кандидату (определение «подходящего» рабочего места), четкая тарификация услуг агентства на основе четко определенных норм обслуживания кандидата. Для поддержания данной системы необходима обеспечивающая подсистема мониторинга оказания услуг агентствами по трудоустройству и выявлений несоответствий.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1.1.5. Занятость населения: тенденция и перспективы

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

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

Успешное выполнение всех указанных задач, как можно заметить, комплексно связано с решением одной очень важной социально-экономической задачи – созданием условий для обеспечения в нашей стране наиболее полной и эффективной занятости населения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Глава 1.2. Социальная защита безработных

### 

### 1.2.1. Социальная защита безработных как элемент социальной политики государства

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

* свободу выбора вида занятости, в том числе работы с разными режимами труда;
* бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны ФСЗ;
* в соответствии с заранее поданными заявками предприятий, учреждений, организаций обеспечение выпускникам учебных заведений подходящей работы;
* бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных учреждениях с выплатой стипендии;
* компенсацию в соответствии с законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
* возможность заключения срочных договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;
* правовую защиту от необоснованного увольнения (КЗоТ РФ ст. 40, ФЗ «О занятости населения», ст. 12).

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

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

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

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

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

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

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

Исключение делается для случаев, установленных законодательством. Это могут быть предусмотренные УК наказания за преступления в виде исправительных работ, которые назначаются на срок от одного месяца до одного года и отбываются в соответствии с приговором суда, либо по месту работы осужденного, либо в иных местах, определяемых органами, ведающими применением исправительных работ. Из заработка осужденного производится удержание в размере, установленном судом (в пределах от 5 до 20 % заработка).

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

а) не имели работы (доходного занятия);

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

в) были готовы приступить к работе.

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

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

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

### 

### 1.2.2. Технология деятельности служб занятости

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При этом не допускается:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Органы по вопросам занятости имеют право проверять подлинность предоставленных документов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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