**Проблема занятости в современной России**

Реферат подготовил студент группы К 1-1 Каратаев Сергей Вячеславович

Государственная Финансовая Академия

Кафедра экономической теории

Москва

1993

**ВВЕДЕНИЕ**

К числу актуальных задач перестройки управления экономикой следует отнести разблокирование противоречий, накопившихся в сфере занятости. Решение этой важной проблемы связывается с усилением социальной направленности управления. Одним из важнейших социальных аспектов его радикальной перестройки является создание системы формирования эффективной занятости. Четкая ориентация на эффективную занятость как главный критерий политики занятости и один из важнейших показателей социально-экономического прогресса продиктована новыми требованиями производства к формированию и реализации трудового потенциала, необходимостью кардинального улучшения организации использования трудовых ресурсов, отбора, подготовки, переподготовки и трудоустройства кадров.

Создание системы формирования занятости - результат осознанной необходимости включения занятости в качестве составного элемента в систему управления социально-экономическими процессами, отражение тенденции нарастания целостности системы управления и т.д.

Эффективная занятость предполагает способность общественной системы хозяйствования обеспечить экономические и социальные условия воспроизводства тружеников в соответствии с критериями образа жизни, целями социально-экономического развития, требованиям интенсификации и динамизма общественного производства. Обязательным критерием эффективной занятости является экономичность, воспроизводство которой требует поддержания динамического соответствия экономических условий хозяйствования внутренней дифференциации субъекта собственности, согласованию многоуровневой системы присвоения средств и результатов производства и т.д.

Становление системы эффективной занятости - поступательный процесс овладения обществом искусством сопряженного управления, совокупностью социально-экономических, материально-технических и организационно-правовых условий занятости.

Условиям экстенсивного развития экономики соответствовал хозяйственный механизм, в котором отраслевая система управления воспроизводством рабочей силы дополнялась территориальной системой управления трудовыми ресурсами: организацией их распределения, перераспределения и контроля за использованием. Движение других важнейших компонентов занятости - рабочих мест и фонда жизненных средств - образовывало относительно самостоятельные воспроизводственные потоки, несогласованные в должной мере с тенденцией воспроизводства и размещения трудовых ресурсов по территории. Это привело к глубоким диспропорциям в размещении рабочих мест и трудовых ресурсов, сосуществованию районов с преимущественным трудоизбытком и трудодефицитом, территориальной дифференциации условий жизни и обеспеченности населения социальными благами и услугами, к массовым нерациональным по своей направленности перемещением людей по территории и между отраслями.

В настоящее время существует возможность и необходимость активного качественного преобразования всей совокупности отношений по привлечению людей к труду и организации их участия в общественно полезной деятельности через совершенствование методов регулирования занятости в соответствии с политикой активизации человеческого фактора. Своеобразие периода, определяющего пути и средства формирования эффективной занятости населения, состоит в коренном изменении отношения к человеку, в осознании необходимости всестороннего учета его интересов. С учетом новой ситуации и должна формироваться система управления занятостью. Суть проблемы сводится к тому, чтобы органически встроить эту систему в хозяйственный механизм и привести сложившиеся формы и методы обеспечения занятости в соответствие с принципами и целями проводимой в стране перестройке системы управления экономикой.

Первый этап перестройки ознаменовался принятием ряда законов и постановлений, качественно меняющих условия занятости в нашей стране. Впервые в истории развития экономики была осознана необходимость нарастания масштабов высвобождения рабочей силы, насущная проблема стимулирования данного процесса в целях создания простора для ускорения научно-технического прогресса, интенсификации производства, повышения производительности общественного труда, обеспечения эффективной территориально-отраслевой перегруппировки рабочей силы. Были заложены организационно-правовые предпосылки для более полного использования общественного и личного трудового потенциала, активизации перераспределения кадров в народном хозяйстве.

Принятые в период перестройки законы и постановления, существенно изменяющие условия занятости, ознаменовали ослабление жесткой регламентации вовлечения работников в общественно-полезную деятельность, придание гибкости и маневренности организационно-правовому механизму занятости за счет обогащения конкретных форм реализации права на труд по способностям и принципа его всеобщности путем расширения многообразия форм организации участия людей в общественно-полезной деятельности, увеличение реальной свободы населения в выборе рода занятий, способа и меры личного участия в общественной кооперации труда в зависимости от пола, возраста и фактической трудоспособности. В результате расширилась "зона" циркуляции работников между государственной, кооперативной, индивидуальной сферами занятости, была признана целесообразность, правомерность и эффективность перераспределения людей между этими сферами.

Сегодняшняя ситуация в области занятости населения

Опыт минувших годов наглядно обнаружил недостаточную подготовленность службы занятости к оперативному решению вопроса занятости при массовом высвобождении работников с предприятий. Практика показала, что трудоустройство людей с учетом личных и общественных интересов на другие предприятия, учреждения, организации - не простое дело. Как пример можно привести случай, когда крупномасштабное мероприятие по высвобождению работников, проведенное на транспорте Миннефтепрома при переводе на новые условия организации оплаты труда, обеспечившие сокращение 400 тысяч работников сопровождались напряженностью и неудовлетворенностью людей, большой бесполезной растратой времени и сбоями в работе трудовых коллективов. Выявилось несоответствие уровня развития материально-технической базы службы трудоустройства и ее кадрового обеспечения потребностям оперативного согласования спроса на труд с предложением рабочей силы, изменившимся условиям хозяйствования и интересам трудовых коллективов. Это серьезное препятствие на пути распространения рыночных отношений. Все еще не работает как следует механизм заинтересованности трудовых коллективов в высвобождении работников в связи с ростом производительности труда и продолжают накапливаться резервы рабочей силы в отраслях материального производства. Можно выделить ряд факторов, которые будут сдерживать высвобождение работников в дальнейшем. Прежде всего это законодательство, сохраняющее за большой группой лиц гарантии занятости на предприятиях независимо от эффективности и качества их работы; неподготовленность психологии людей к необходимости смены работы и системы трудоустройства к организованному устройству на работу большого числа одновременно высвобождающихся работников, лиц разных категорий. Наконец, неизжиты и "собесовские" представления о социальной защите и поголовной занятости, допускающие праздность определенной части работающих, безмятежное сидение на облюбованном рабочем месте, получение за это незаработанных денег. В результате высвобождение работников в большинстве отраслей материального производства еще не стало устойчивым источником недостающих кадров для предприятий, испытывающих потребность в рабочей силе. Оно выполняет пока преимущественно фиктивную функцию по освобождению от плохих работников, чем усложняется их трудоустройство.

Расширяется круг задач, которые предстоит решать всем звеньям системы трудоустройства, переобучения и профориентации населения. Они будут заниматься организацией учета занятости и движения трудоспособного населения, создания банка данных о потребностях и источниках рабочей силы, информированием всех слоев населения о потребностях в работниках в профессиональном разрезе и выборе работы для пенсионеров, инвалидов, женщин, имеющих детей, учащейся молодежи; комплектованием необходимых кадров предприятий, объединений, организаций, учреждений; организованным перераспределением рабочей силы; осуществлением профориентационной работы и консультацией всех групп населения, предоставлением рекомендаций по подбору или перемене профессии с учетом способностей и интересов людей, в случае необходимости повышения их квалификации или переобучения.

Принципы перестройки системы Госкомтруда и его органов на местах определяются такими требованиями, как революционный характер ее преобразований, нацеленность проводимых мероприятий на разрешение противоречий в занятости и достижения качественно нового ее состояния, на повышение социальной защищенности человека и социальной эффективности государственной системы управления трудовыми ресурсами в целом. Сюда же относятся принципы вычленения в ней приоритетных направлений и первичного исходного звена.

Совершенствование управления трудовыми ресурсами можно рассматривать как приоритетное направление в решении задачи создания системы формирования эффективной занятости. Оно соотносится как конечный желаемый результат и исходный этап его достижения.

Исходным звеном перестройки системы Госкомтруда является местные органы по труду и бюро по трудоустройству, ее исходным пунктом - отработка модели территориальных служб управления занятостью и трудовыми ресурсами. Дело в том, что деятельность этих звеньев особенно тесно соприкасается с интересами первичных хозяйственных подразделений и трудящихся, непосредственно "улавливает" последствия изменений условий хозяйствования и занятости, принятия законов, проведения мероприятий по совершенствованию оплаты труда и организационных структур управления. Им принадлежит ведущая роль в регулировании развития рынка рабочей силы на территориальном уровне.

К настоящему времени прошли экспериментальную апробацию разнообразные способы организации местными органами власти выполнения ряда важных управленческих задач: улучшение сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов, сокращение срока вакантности рабочих мест и времени бездействия работников при смене места работы и ее подборе, при текучести кадров и других. Общим для всех апробированных моделей является то, что они основаны на внедрении оперативного учета наличия и движения трудовых ресурсов и рабочих мест с использованием современных средств сбора и обработки информации, экономико-статистических методов и электронно-вычислительной техники. Это открывает большие возможности комплексному сбалансированному развитию всех сфер занятости для выработки обоснованных управленческих решений по наиболее рациональному использованию различных социально-демографических групп трудоспособного населения. Однако для обеспечения эффективной занятости условия еще не созданы. Современное состояние материально-технической базы системы трудоустройства не соответствует потребностям оперативного решения задач по эффективной территориально-отраслевой перегруппировке трудовых ресурсов при массовом высвобождении работников. Во многих городах службы трудоустройства размещены в плохих помещениях. Это снижает их престиж у населения. Они не имеют необходимых технических средств: вычислительной техники, ЭВМ, автоматизированных поисковых систем, дисплеев. Низок уровень квалификации кадров, работающих с населением, высока их текучесть из-за низкого уровня оплаты труда. Между тем качество работы службы во многом упирается именно в технику и кадровое обеспечение без которых нельзя составить банка данных, трудно пользоваться имеющейся информацией, улучшить качество обслуживания населения и престиж органов трудоустройства. Поэтому безотлагательной проблемой является коренное и качественное обновление материально-технической базы и кадрового обеспечения государственной системы трудоустройства, переобучения и профориентации, повсеместное оснащение территориальных служб занятости современными средствами сбора и обработки информации, компьютерной техникой, в том числе, индивидуального пользования. Без решения этой задачи нельзя обеспечить заинтересованность предприятий во внедрении новой техники, оперативное трудоустройство высвобождаемых людей, реальные гарантии занятости.

В этой связи представляется необходимой дальнейшая отработка и уточнение принципов и механизма финансирования системы технического переоснащения службы трудоустройства с необходимостью централизованного бюджетного финансирования, основой которого должна стать плата предприятий за трудовые ресурсы в общероссийский и местные бюджеты или налог с прибыли.

Вызывает сомнение правомерность принятия порядка финансирования социальных выплат, связанных с процессом высвобождения и переподготовки . При увольнении ответственность за социальное обеспечение и переподготовку высвобожденных работников возложена на предприятия, осуществляющее их высвобождение и прием на работу. В условиях рынка, когда зарплата должна быть каждым заработана, такой порядок ставит заведомо трудовые коллективы в невыгодное положение. Перенесение на них расходов по социальным выплатам в связи с трудоустройством данного контингента создает барьер на пути активизации высвобождения работников за пределы предприятий.

При расторжении трудового договора в случае сокращения штатов и высвобождения людей за пределы предприятий должны быть предусмотрены альтернативы социальной защиты человека - гарантированы определенные преимущества данному контингенту в очередности получения работы на других предприятиях по сравнению с уволившимися с работы по собственному желанию; предоставлено право досрочного выхода на пенсию лицам предпенсионного возраста с частичной компенсацией потерь заработка; продлена продолжительность периода социальных выплат и предусмотрен порядок их финансирования в случае невозможности организации трудоустройства по специальности в определенный законом срок; организованы низкооплачиваемые общественные работы за счет бюджета местных органов власти ( в частности по созданию объектов социальной сферы) с последующей гарантией предоставления работы по специальности и т.п. Местные органы власти должны иметь в своем распоряжении специальный фонд средств для финансирования разного рода затрат по обеспечению занятости и реализации права людей на труд.

**Внутрифирменная безработица**

Сложившиеся в России феномен характеризуется тем, что продолжающийся спад производства пока не сопровождается адекватным сокращением занятости и высвобождением работников. По оценке Госкомстата РФ примерно 9% рабочих мест или 2 млн. работников промышленности были условно безработными (неполная рабочая неделя, целодневные простои, вынужденные отпуска и т.д.).

Данный факт со всей очевидностью свидетельствует о том, что вопреки всем ожиданиям масштабы скрытой безработицы в экономике не только не сократились, но и заметно возросли, использование рабочей силы было нерациональным, а падение уровня производительности труда стало одной из характерных черт общего кризиса экономики.

В условиях развитого рыночного хозяйства при отлаженном антимонопольном законодательстве действует механизм конкуренции, при котором существует тесная связь динамики объемов производства и численности занятых. По некоторым данным 20% спада производства может сопровождаться 10-15% высвобождения персонала.

В современной России ныне иные условия: 80% экономики находится в собственности государства, народное хозяйство высоко монополизировано, что исключает нормальную конкуренцию. Монитаристкие методы управления экономикой, оказавшиеся в этих условиях малоэффективными, позволяют государственным предприятиям перекладывать на плечи потребителя путем повышения цен любые издержки, включая оплату лишнего персонала. Как следствие, процессы высвобождения работников зависят не от объективных обстоятельств (спада объемов производства), а от произвольных действий правительства и банковских структур (предоставление льготных кредитов, субсидий государственным предприятиям, что спасает от банкротства даже самые неэффективные). В результате динамика безработицы становится малопредсказуемой, поэтому и не оправдались практически все прогнозы, сулившие безработицу из-за глубокого спада производства.

Среди причин подобного развития событий следует прежде всего назвать повышение роли трудовых коллективов в управлении государственными предприятиями, что неизбежно сопряжено с усилением давления на администрацию "снизу" с целью сохранения численности занятых (или увеличения зарплаты). Далее, несмотря на увеличение зарплаты, труд все еще остается относительно дешевым фактором производства, что способствует росту спроса на него. Наконец, еще не действует в полную силу механизм банкротства нерентабельных и убыточных предприятий. Последнее означает, что относительно стабильный уровень занятости в экономике фактически обеспечивается за счет бюджетных средств. Сохранению внутрифирменной безработицы также способствует ряд факторов качественного характера:

во-первых, объективная необходимость сохранения трудового потенциала предприятия, который может быть востребован в результата восстановления старых хозяйственных связей и налаживании новых;

во-вторых, при наличии возможности предприятию не в тягость (более того, в иных случаях выгодно) содержать работников с небольшой зарплатой (либо с частичной оплатой труда в связи с вынужденными отпусками) и даже "мертвых душ", вкупе понижающих уровень зарплаты до четырехкратного минимума, который облагается ставкой налога на прибыль (32%);

наконец, в-третьих, представление компенсационных выплат работникам предприятий, находящимся в вынужденных отпусках, без сохранения зарплаты. По объективным причинам в связи с задержкой платежей за отгруженную продукцию или выполнение услуги (работы), трудностями сбыта, отсутствием сырья и материалов, комплектующих ухудшается финансовое состояние предприятия, и администрация, отправляя работников в вынужденные отпуска, обращается в местную службу занятости с просьбой о выделении финансовых средств на возвратной или безвозвратной основе.

**Безработица**

Теперь мы столкнулись с реальным существованием безработицы, "принципиально недопустимой" в соответствии с установками тоталитарного государства.Преследуемая антирабочим законодательством и полностью замалчиваемая в годы застоя, она встала перед нами в полный рост, как острая социальная проблема в период перестройки. Вместе с гласностью как снег на голову посыпались сообщения о массовой незанятости в Средней Азии и других регионах, о сложностях трудоустройства работников министерств и ведомств в Москве. По данным статистики на территории, относимой к СССР, на начало 1991 года уже было 13 млн. человек, не занятых в народном хозяйстве, из них 4 млн. (около 2.5% трудовых ресурсов) - те, кто искали работу и не смогли ее найти, или, наоборот, уклонялись от всеобщей занятости.Для рыночной экономики естественна резервная армия труда - это нормальное состояние экономики. Мы наконец признали сам факт существования безработицы. Становится очевидным, что обострение проблемы занятости имеет объективную основу. Эту основу составляют структурные сдвиги, технологическая перестройка, экономические реформы.

С 1 июля 1991 года обрели силу социальные гарантии безработным, предусмотренные законодательством "О занятости населения РФ". За первый год регистрацию прошли около 25 тысяч безработных с правом на пособие. Из них 90% составляют служащие, потерявшие работу в результате сокращения штатов, реорганизации или ликвидации учреждений; 80% - женщины, около 15% - молодежь до 30 лет. Средний период безработицы составил около 50 дней и постепенно растет, особенно для тех, чьи шансы на рынке труда все более проблематичны в силу рассогласования спроса и предложения. Представителям рабочих профессий безработица не грозит, так как спрос на них намного превышает предложение. Что касается специалистов и служащих, то их трудоустройство затруднено из-за отсутствия соответствующих вакансий. Среди них особенно пострадали те, кто ранее занимал инженерные должности в органах управления, науки и научного обслуживания, на предприятиях, осуществляющих сокращение штатов управленческого аппарата.

Говоря об идеологии, положенной в основу российской политики занятости, нужно отметить, что законодательство признает безработицу главным образом как право человека подыскивать себе подходящую работу, а не как закономерный процесс формирования и функционирования развитого рынка труда. Закон действует от трудоустройства: человеку, зарегистрированному в службе занятости, в первую очередь предлагают работу и, если она окажется подходящей, направляют его туда. Необоснованный с точки зрения администрации органов занятости отказ от предложенной работы приводит к тому, что выплата пособия по безработице откладывается. Если подходящей работы нет, то законодатель стремится занять зарегистрированного безработного на временных работах, вводя институт, так называемых, общественных работ или предлагает переквалификацию с гарантией последующего трудоустройства. И только в крайнем случае, когда все возможности обеспечить занятость исчерпаны, безработный получает пособие. Таким образом, предложена к реализации, апробированная на западе социально-демократическая модель регулирования занятости и безработицы, расчитанная на активную политику на рынке труда. Стержнем ее является высокоразвитая служба трудоустройства, располагающая достаточным банком вакансий, и система профориентации высвобождаемых работников и безработных. Но инфраструктура нашего еще только формирующегося рынка труда этим не располагает.

Пока можно говорить о переходном характере безработицы. Нынешняя безработица еще не отражает общих процессов функционирования рыночной экономики, она является результатом развала отживающих хозяйственных и управленческих структур со всеми вытекающими отсюда последствиями. Возник целый ряд социально-психологических проблем,6 связанных с изменением социального статуса и материального положения людей, профиля и места работы, угрозы потери престижа, в том числе в глазах близких и знакомых. Многие опасаются вполне правомерной неудачи при новом выборе, особенно в сфере профессионального самоопределения, а также снижения уровня жизни при опережающем социальные выплаты повышение цен на предметы потребления и услуги. Все это создает обстановку неуверенности в будущем, а зачастую и протеста против тех условий и сил, которые привели людей к безработице.

И все же безработица имеет гораздо более глубокие обоснования, определяющиеся всем ходом социально-экономического развития. Можно сказать, что она - не только результат перехода к рынку труда, но и условие эффективной занятости. Безработицу нельзя сводить лишь к проблеме социальной защиты. Это фактор, воздействующий на повышение реальной заработной платы и престижа высокопроизводительного эффективного труда.

**Государственная политика занятости**

Переход от централизованно-плановой системы управления экономикой к рыночной системе хозяйствования неизбежно приводит к обострению проблемы занятости, возникновению и расширению безработицы, что объективно требует разработки государственной политики занятости и механизма ее реализации, включая социальную поддержку безработных.

Общество, формирующее в экономике рыночные отношения, признает безработицу в качестве спутника этой системы. В этих условиях содержание полной занятости сводится не к максимальному вовлечению трудоспособного населения в сферу общественного производства, а к определенным принципам обеспечения занятости трудоспособного гражданина, приносящей ему доход как наемному работнику либо как предпринимателю.

Система регулирования занятости посредством корректировки механизмов государственного воздействия и саморегулирования прозвана обеспечить условия для воспроизводства рабочей силы и рабочих мест, их первичного соединения и повторного воссоединения. Формирование такой системы в период перехода к рыночной экономике осложняется в связи с различиями воспроизводственного процесса у рабочей силы (цикл воспроизводства, который исходит из демографической базы, то есть связан с циклом воспроизводства населения) и у рабочих мест (цикл воспроизводства, который зависит от экономических и организационно-технических факторов). Этим определяются различия в условиях и факторах движения рабочей силы и рабочих мест.

Регулирующая функция государства состоит в том, чтобы максимально сблизить спрос на наемную рабочую силу (со стороны работодателей) и предложения трудоспособного населения. Причем сближение и сбалансированность необходимо обеспечить не только по количеству и качественной структуре, но и во времени и пространстве, на макроуровне и на микроуровне. В силу регулирования занятости объектом микроуровня является предприятие, как первичное звено экономики, и город (населенный пункт), как первичное звено территории, жители которого характеризуются общностью интересов в реализации права каждого из них на трудовую деятельность.

Исходным пунктом правительственной стратегии занятости должен стать принцип предотвращения безработицы, а не принцип борьбы с безработицей.

Концепция государственной политики занятости должна базироваться на критериях экономической эффективности и социальной справедливости, ориентация на который призвана решать задачи содействия занятости и защиты трудоспособных граждан от хронической и массовой безработицы. В свою очередь, воздействуя на решение задач в области занятости и социальной политики в целом, государство системой взаимосвязанных мер участвует в создании и поддержании необходимого для экономического возрождения социально-политического климата. Таким образом, речь идет о формировании регулирующей функции государства в области занятости населения, которое не должно ограничиваться организацией содействия в трудоустройстве населения, им следует охватить и сферу "занятого" наемного труда (внутрифирменный рынок труда). Невнимание к этой сфере может сказаться на уровне занятости и безработицы, постоянно сводя на нет меры по трудоустройству незанятого населения, состав которых будет пополняться из среды занятого наемного труда. Общая закономерность, действие которой в условиях перехода российской экономики к рыночным отношениям не вызывает сомнения, состоит в зависимости уровня и динамики инвестиций. И основная проблема при этом заключается не в необходимости резкого снижения гипертрофированно раздутого объема капитальных вложений, а в изменении источников финансирования, главным из которых был государственный бюджет, в сторону повышения роли негосударственного (акционерного, частного) капитала. Другая закономерность, обусловленная научно-техническим прогрессом и его влиянием на факты высвобождения работников, характерная для индустриальных стран, пока что не угрожает обществу снижением уровня занятости и увеличением безработицы. Такое состояние может продолжаться до тех пор, пока в России не наступит финансово-кредитная и ценовая стабилизация и хозяйственные субъекты в поиске путей увеличения эффективности производства не обратятся к резервам производительности труда.

Функция регулирования занятости, будучи частью формирующейся системы регулирования социально-экономическими процессами в обществе, объективно требует комплексного подхода при разработке и реализации мер по созданию условий, обеспечивающих согласованное движение рабочей силы и рабочих мест как на уровне основного звена экономики и первичного звена территорий, так и на общероссийском уровне. Комплексный подход может быть обеспечен на основе взаимодействия органов исполнительной власти, в той или иной степени (непосредственно либо опосредовано) участвующих в выработке и реализации государственной политики занятости. До середины 1992 года в этом деле задействованными оказались Министерство труда и занятости, Министерство экономики и Министерство образования.

По моему мнению, состав центральных органов исполнительной власти, призванных взаимодействовать при разработке и реализации государственной политики занятости, целесообразно расширить за счет привлечения Госкомитета РФ по высшему образованию и Комитета по делам молодежи (регулирование распределения выпускников образовательных учреждений и вузов), Министерства социальной защиты (регулирование занятости пенсионеров и инвалидов), Министерства финансов (политика налоговых льгот, кредитов, привлечение инвестиций), Госкомитета по промышленной политике (конверсия), Госкомитета по управлению государственным имуществом (поддержка малых предприятий, регулирование условий приватизации предприятий, в том числе вопрос о рабочих местах), Министерства обороны (сокращение численности военнослужащих), Госкомитета по статистике. Организационной формой взаимодействия центральных органов федеральной исполнительной власти, по моему мнению, может стать Межправительственный консультативный совет, который необходимо создать при правительстве РФ по вопросам разработки и реализации государственной политики занятости (с включением в него заместителей руководителей перечисленных ведомств и министерств), и возглавить который должен заместитель министра, ответственный за социальную политику.

Разработка и реализация политики занятости населения во многом зависит от взаимодействия органов государственной службы занятости "по вертикали" и "по горизонтали" индивидуализированных субъектов рыночных отношений в сфере занятости населения - работодателя и наемного работника (трудоспособного лица, ищущего работу), интересы которого представляют соответственно ассоциации (союзы) работодателей и объединения профсоюзов. В современных условиях "ахиллесовой пятой" является слабое взаимодействие органов государственной службы "по горизонтали" с региональными структурами исполнительной власти. Важное значение приобретает взаимодействие региональных центров занятости населения, предприятий и организаций с учреждениями образовательной системы по поводу профессионального обучения и переподготовки кадров (работающих и незанятых) на договорной основе. Эффективное взаимодействие заинтересованных субъектов и организации этого процесса будет способствовать нормальному функционированию рынка рабочей силы, приспособляемого к требованиям рынка рабочих мест. Поставленная во главу угла государственной политики занятости цель - минимизировать на социально допустимом уровне безработицу на основе сокращения спада производства, его стабилизации и последующего роста - может быть достигнута при условии разработки и реализации экономического механизма обеспечения занятости населения и функционирования так называемого внешнего рынка труда.

Экономический механизм включает в себя:

прогнозирование предложения рабочей силы и спроса на нее; финансирование мероприятий по обеспечению занятости и функционированию рынка труда. Прогнозирование является исходным пунктом разработки системы мероприятий, реализация которых призвана обеспечить регулирующее воздействие на рынок труда - как на предложение рабочей силы, так и на ее спрос.

Основная тяжесть в реализации политики занятости ложится на республики и регионы, значит, и соответствующие финансовые ресурсы (бюджетные и внебюджетные) должны быть в их руках.

**Вместо послесловия**

Рассмотрим ситуацию, сложившуюся к началу 1994 года в области занятости в России. Общая численность занятых в экономике страны в 1992 году составила 72.3 млн. человек ( 96.4% общей численности рабочей силы ). На начало 1993 года в органах федеральной службы занятости состояло на учете 1 млн. неработающих граждан. За 1992 год их численность увеличилась в 2.2 раза. На 1 сентября 1993 года безработных насчитывалось 0.72 млн. человек, что составило 1% экономически активного населения. Наблюдается неуклонный рост безработицы, хотя ее уровень остается все еще незначительным ( в конце 1991 года безработных насчитывалось 0.06 млн. человек, в середине 1992 года - 0.18 млн., в конце 1992 года - 0.6 млн.).

Изменения в структуре занятости в 1992 году проявились в первую очередь в перемещении рабочей силы из государственного сектора в частный: в первом численность работников сократилась на 7.6 млн. человек, во втором возросла на 6 млн.( главным образом за счет трансформации государственной собственности в частную). Численность занятых в промышленности сократилась на 3 млн. человек, причем сфера услуг практически полностью поглотила высвобожденных.

Таким образом, рост безработицы в 1992 году был результатом не рационализации использования труда или структурной перестройки экономики, а кризисным спадом производства ( хотя, если бы данный фактор действовал в полную силу, масштабы высвобождения занятых могли достичь 14.5 млн. человек ).

Ценную информацию о вероятных причинах и характере безработицы дают официальные данные об изменении состава безработных по причинам увольнения ( отчисления ). Существенную часть безработных составляют высвобожденные работники ( 41.3% ), значительное число работников увольняется по собственному желанию ( 38% ), серьезным источником безработицы являются закончившие образовательные учреждения ( 11.6% ).

Дальнейший процесс развития ситуации в области занятости будет во многом зависеть от общего хода экономических реформ. Если приватизация и формирование частного сектора встретят сопротивление, и в то же время не удастся реализовать ограничительную кредитно-денежную политику, тогда даже при общей либерализации экономики нельзя ждать полного включения механизма рыночного равновесия, противодействующего инфляции. Основные экономические проблемы, вероятнее всего, останутся: спад производства и высокая инфляция, которая будет поддерживаться как со стороны производства, так и со стороны спроса. Снизится также производительность труда. Другими словами, углубление общеэкономического кризиса станет неизбежным.

Ситуация на рынке труда будет, по-видимому, относительно благополучна. Безработица станет постепенно увеличиваться, но обвального ее роста в ближайшем будущем не произойдет. Усиление социального напряжения общества будет связано преимущественно не с безработицей, а с падением уровня жизни значительной части населения вследствие безудержной инфляции и имущественным расслоением. Одновременно это означает накопление диспропорций и конфликтов в области занятости, в частности, роста скрытой безработицы, которую можно сравнить с подавленной инфляцией. Когда в перспективе будут наконец реализованы назревшие макроэкономические меры ограничительного характера, цена, которую придется платить за их отсрочку, может оказаться исключительно высока.

**Список литературы**

1. Заславский И. " Труд, занятость, безработица",1992

2. Еремин Б.А. " Рынок труда и занятость в современной России ",1993

3. Власова В.М. " Стабилизация занятости в условиях рынка", 1992

4. Котляр А.Э. " Перестройка и занятость",1990

5. Маслова И.С. " Становление системы формирования эффективной занятости в новых условиях ",1991

6. Бреев Б.Д. " Некоторые аспекты занятости населения на современном этапе", 1991

7. Котляр А.Э. " Проблемы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов России", 1991

8. Новицкий А.Г. " Актуальные проблемы трудовой активности населения ", 1992

9. Дадищев А.З. " Проблемы регулирования занятости и регулирования рынка труда России ", 1993

10. " Вопросы экономики ", 12, 1993

11. " Российский экономический журнал ", 9, 1993