

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего
профессионального образования
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
«Экономика и управление»

Кафедра
«Государственное управление и
социология региона»

Направление подготовки

38.03.04
Государственное и муниципальное
управление

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему

«Регулирование рынка труда в городе Пенза»

Студент гр.12ЭГ2

В.С. Егорова

Руководитель
к.с.н., доцент

В.Н. Ретинская

Нормоконтролер
к.с.н., доцент

И.А. Мурзина

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ № _____)

Заведующий кафедрой _____ С.И. Неделько

Работа защищена с оценкой _____ (протокол заседания ГЭК от _____ № _____)

Секретарь ГЭК _____ И.А. Мурзина

ПЕНЗА 2016

Содержание

Введение.....	3
1 Теоретические и методологические основы регулирования рынка труда	6
1.1. Понятие и характеристика современного рынка труда.....	6
1.2 Законодательные основы регулирования рынка труда в РФ.....	17
1.3 Методические подходы к регулированию рынка труда на муниципальном уровне.....	25
2 Анализ рынка труда города Пензы.....	30
2.1 Роль ГКУ ЦЗН г. Пензы в регулирование рынка труда в г. Пенза.....	30
2.2 Анализ деятельности ГКУ ЦЗН г. Пензы в области содействия занятости населения г. Пензы.....	36
3.3 Рекомендации, направленные на стабилизацию рынка труда г. Пензы.....	51
Заключение.....	58
Список использованных источников.....	62
Приложения.....	68

Введение

Актуальность темы определяется, прежде всего, тем, что занятость населения и безработица являются одними из центральных проблем в мире. Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики любого государства.

Переход Российской Федерации к рыночной экономике трансформировал многие социальные и экономические аспекты трудовых отношений. Усилилась дифференциация доходов населения по регионам, отраслям, профессиям и должностям. Структурные изменения экономики привели к дисбалансу на рынке труда – безработице в одних сферах экономической деятельности и нехватке рабочей силы в других. Обозначилась проблема нерациональной занятости населения, специфика и содержание которой предопределены как объективными экономическими, так и субъективными причинами.

На состояние занятости населения на региональном уровне также оказывает влияние и качество функционирования институциональной системы, в том числе место, роль и характер участия государства в рыночной экономике, методы государственного регулирования трудовых отношений.

Кроме как реализации программ содействия занятости населения, одним из наиболее перспективным направлением повышения эффективности государственной политики в области занятости является проведение активных программ службами занятости совместно с предпринимателями по созданию новых рабочих мест, содействию самозанятости.

Научная новизна связана с тем, что в работе представлены перспективные направления повышения занятости населения. Где мы видим, что необходима разработка качественно нового инструментария, способствующего эффективному решению проблем совершенствования трудового законодательства, миграционной политики, сферы труда и занятости на уровне регионов России, в частности, города Пензы, что обуславливает

актуальность темы дипломного проекта.

Теоретической основой работы являются труды отечественных экономистов по вопросам анализа эффективности использования трудовых ресурсов, таких как В. В. Адамчук, Т. Базаров, Б. М. Генкин, Н. А. Горелов, А. Я. Кибанов, Р.П. Колосова.

В исследовании проблем занятости, безработицы и функционирования российского рынка труда важное место принадлежит таким ученым, как Р.И. Капелюшников, А.М. Нанавян, Г.Г. Вукович, С. И. Змияк, Н.А.Волгин, Р.И.Капелюшников, В.Г.Костаков, Р.П.Колосова, В.В.Куликов, А.А.Никифорова и др.

Вопросам регулирования занятости населения в регионах посвящены работы А.Н. Анисимова, Н.В. Зейналова, М.И. Кучма, О.Б. Ленькиной, Л.С. Морозовой, С.Ю. Рощина, Д.В. Черняевой, П.Б. Панкратова и др.

Несмотря на то, что проблемы государственного регулирования занятости и рынка труда стали предметом исследования многих отечественных экономистов в качестве самостоятельного объекта анализа или как части комплексной проблемы государственного регулирования рыночной экономики, ключевые вопросы трансформации государственного воздействия на занятость и рынок труда, возрастающие требования к регулированию занятости остаются в числе проблем, требующих всестороннего рассмотрения и исследования.

Однако проведенный анализ литературных источников показал, что в настоящее время нет отечественных исследований, специально посвященных проблеме адаптации государственной политики к рискам и вызовам в сфере занятости, в том числе сопряженным с неизбежным усилением экономической нестабильности под воздействием глобализационных процессов.

Информационную основу исследования составили законодательные акты Российской Федерации, регулирующие трудовые правоотношения, а также данные Интернет - сайтов и поисково-справочной системы «Консультант Плюс».

Эмпирической базой исследования послужили данные

общегосударственной и региональной статистики.

Цель бакалаврской работы заключается в исследовании регулирования рынка труда на примере г. Пензы.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи**:

- охарактеризовать современный рынок труда;
- рассмотреть законодательные основы регулирования рынка труда в РФ;
- изучить методические подходы к регулированию рынка труда на муниципальном уровне ;
- охарактеризовать роль ГКУ ЦЗН г. Пензы в регулировании рынка труда;
- проанализировать деятельность ГКУ ЦЗН г. Пензы в области содействия занятости населения г. Пензы;
- разработать предложения и рекомендации, направленные на стабилизацию рынка труда г. Пензы.

Объектом исследования является сфера труда и занятости РФ.

Предметом исследования выступает государственная политика в области труда и занятости в городе Пензе.

Бакалаврская работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к ее написанию и оформлению, и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников информации и приложений.

1 Теоретические и методологические основы регулирования рынка труда

1.1 Понятие и характеристика современного рынка труда

Рынок труда - это такая сфера, где работники осуществляют торговлю своими собственными силами, знаниями, навыками и умением. Такой рынок не является стандартным в понимании обывателя, но он позволяет удовлетворять потребности всех его участников [43, с. 42].

На рынке труда действуют такие законы, как закон спроса и закон предложения, а также формируются так называемые цены. В качестве цены здесь выступает заработная плата того или иного сотрудника, оплата, которая может предлагаться потенциальным работодателям.

Чем больше запрашивает так называемый сотрудник заработную плату, тем меньше работодатели ему могут предложить вакансий, что и является законом спроса. И чем меньшую заработную плату предлагает работодатель, тем меньшее количество сотрудников готовы приступить к работе - это является законом предложения. И только место пересечения этих двух условных прямых позволяет определить реальный рынок труда.

Трудовые навыки любого рода представляют ценность для общества и превращаются в интересующий рынок товаров только в том случае, если есть спрос на товары и услуги, для изготовления которых нужны эти навыки.

Спрос на рынке труда зависит от положения дел на товарных рынках. Поэтому кадровый заказ формируется не только государством, но и предприятиями, отраслями, организациями. И поэтому отрасли и другие предприятия могут предлагать различную форму вакансий. Например, как текущую или перспективную вакансию.

Профессиональная школа вынуждена реагировать на конъюнктуру рынка труда: разрабатываются новые образовательные стандарты, изменяется структура, спектр профессий и специальностей. Однако до настоящего времени необходимого баланса между спросом на профессии со стороны работодателей и предложением со стороны выпускников профессиональных школ нет. Мало кто верит, что после учебного заведения он пойдет по профессии, что снижает целеустремленность [34, с. 22].

Регулирование занятости в современных условиях должно обеспечиваться не закрепляемостью за работниками конкретного рабочего места, а созданием условий для непрерывного роста квалификаций и профессионального мастерства. Именно это сможет помочь показать положительный результат для эффективного регулирования рынка занятости. Чтобы в дальнейшем молодым людям, которые закончат то или иное учреждение, было легче устроиться на работу

Рынок труда в России считается еще не сформировавшимся и характеризуется значительными диспропорциями в структуре занятости, ставок заработной платы, наличием административных, правовых и экономических ограничений. Он обладает рядом особенностей:.

Во-первых, это низкое качество рабочей силы. Включение России в мирохозяйственные процессы сделало очевидным низкую культуру отечественного труда, недостаточную профессиональную подготовку (которая адекватна преобладающему в стране технологически устаревшему производству), разрыв между профессиональным образованием, прежде всего высшим, и требованиями рынка труда.

Во-вторых, слабая мобильность рабочей силы. В регионах, которые не являются центральными, большая нехватка рабочей силы.

В-третьих, неэффективная занятость населения. Показателем неэффективной занятости является неполная занятость (работающие в течение года неполное рабочее время по инициативе администрации или находившиеся в вынужденных отпусках). Прямым следствием неэффективной занятости

является низкая производительность труда, скрытая безработица и фактическое снижение численности работающего населения.

В-четвертых, существование значительного неформального сектора экономики. Речь идет о людях, занятых мелкорозничной торговлей, сотрудниках незарегистрированных охранных структур, людях, вовлеченных в нелегальный бизнес. Кроме того, существует немало видов деятельности (консультативные услуги, репетиторство, ремонт жилья и автомобилей, строительство дач и т.п.), которые нередко осуществляются без какой-либо регистрации и уплаты налогов.

В-пятых, незначительная доля занятых в малом бизнесе. Мировой опыт свидетельствует, что именно он является главным резервом создания новых рабочих мест и важным источником повышения жизненного уровня населения.

В-шестых, финансово-банковская, торгово-посредническая, а также сферы государственного управления имеют уже сложившийся сегмент рынка труда, который характеризуется высоким уровнем монополизации, высокими требованиями к квалификации работников и высоким уровнем заработной платы [23, с. 76].

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Он на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

На рынке труда происходит жестокий, беспощадный отбор наиболее способных и предприимчивых. Слабых и неспособных рынок не щадит. Но вместе с тем он стимулирует высококвалифицированный труд, способствует созданию жесткой взаимосвязи между вкладом каждого и полученным конкретным результатом.

Национальный рынок труда охватывает все общественное производство. То есть через него каждая отрасль получает необходимые ей кадры не только заданного профессионально-квалификационного состава.

Если посмотреть итоги Росстата по состоянию года, то можно увидеть, что численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет (занятые + безработные) в декабре 2015 года составила 76,7 млн. человек, или 53% от общей численности населения страны.

В численности экономически активного населения 72,3 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,4 млн. человек - как безработные с применением критериев МОТ (т.е. не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю) (рисунок 1).

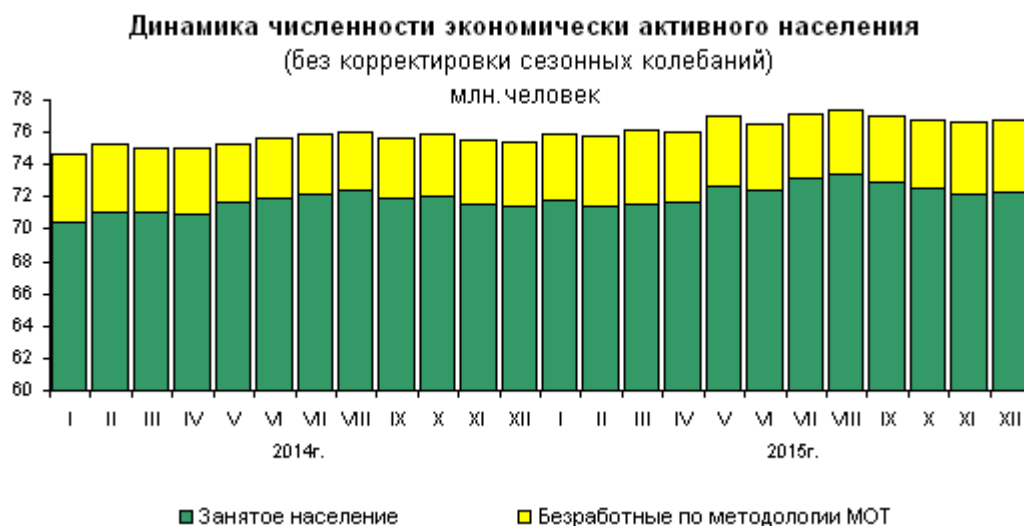


Рисунок 1 — Динамика численности экономически активного населения (без корректировки сезонных колебаний) [39]

Уровень безработицы (отношение численности безработных к численности экономически активного населения) в декабре 2015 года составил 5,8% (без исключения сезонного фактора), а уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения обследуемого возраста) составил 65,3%.

По сравнению с декабрем 2014 года численность занятого населения в декабре 2015 года (без учета Республики Крым и г. Севастополя) уменьшилась

на 221 тыс. человек, или на 0,3%, численность безработных увеличилась на 375 тыс. человек, или на 9,4%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 4,4 раза превысила численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения. В конце декабря 2015 года в государственных учреждениях службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 1001 тыс. человек, что на 6,4% больше по сравнению с ноябрем 2015 года и на 12,5% - по сравнению с декабрем 2014 года (без Республики Крым и г. Севастополя).

Как показывают материалы обследования населения по проблемам занятости, 73,5% безработных искали работу самостоятельно, без содействия служб занятости. Наиболее предпочтительным является обращение при поиске работы к помощи друзей, родственников и знакомых. Его использовали 71,5% безработных. Поиск работы в средствах массовой информации и интернете – второй по популярности способ поиска работы, который использовали 46,4% безработных (рисунок 2).

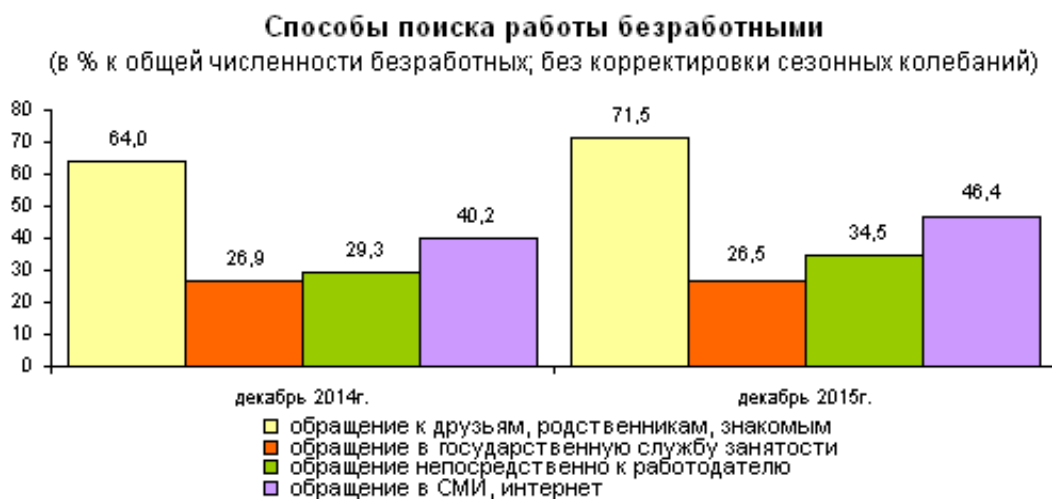


Рисунок 2 — Способы поиска работы безработными за декабрь 2014 года и декабрь 2015 года (в % к общей численности безработных, без корректировки сезонных колебаний) [39]

Безработица по полу и виду поселения. Среди безработных, по методологии МОТ, доля женщин в декабре 2015 года составила 44,9%, доля городских жителей - 65,7%.

Безработица городского и сельского населения характеризуется превышением уровня безработицы среди сельских жителей по сравнению с уровнем безработицы среди городских жителей. В декабре 2015 года это превышение составило 1,7 раза.

Также можно посмотреть среднегодовую тенденцию уровень безработицы по полу и виду поселения в приложении А. Где можно увидеть, что есть небольшое преобладание женщин над мужчинами в плане безработицы (в районе 0,2-0,5%), а уровень безработицы сельского поселения превышает уровень городского поселения примерно на 3-5% .

Средний возраст безработных в декабре 2015 года составил 35,8 года. Молодежь до 25 лет среди безработных составляет 23,8%, в том числе в возрасте 15-19 лет - 4,7%, 20-24 лет - 19,1%. Высокий уровень безработицы отмечался в возрастной группе 15-19 лет (35,4%) и 20-24 лет (14,1%) (рисунок 3).

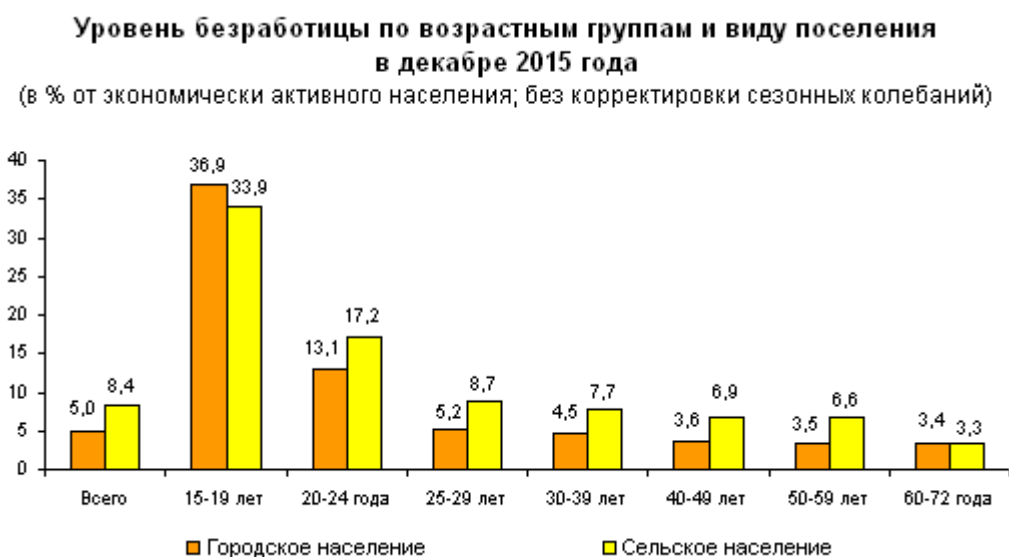


Рисунок 3 — Уровень безработицы по возрастным группам и виду поселения в декабре 2015 года (в % от экономически активного населения) [39]

В среднем среди молодежи в возрасте 15-24 лет уровень безработицы в декабре составил 16,0%, в том числе среди городского населения - 14,5%, среди сельского населения - 19,9%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодежи в среднем по возрастной группе 15-24 лет по сравнению с уровнем безработицы населения в возрасте 30-49 лет составляет 3,3 раза, в том числе среди городского населения - 3,5 раза, сельского населения - 2,7 раза.

Среди безработных 32,3% составляют лица, срок пребывания которых в состоянии поиска работы (безработицы) не превышает 3-х месяцев. Один год и более ищут работу 28,8% безработных (застойная безработица). Среди сельских жителей доля застойной безработицы составила 33,4%, среди городских - 26,4%.

В численности безработных 24,6% составляют лица, не имеющие опыта трудовой деятельности. В декабре 2015 года их численность составила 1,1 млн. человек. В числе безработных, не имеющих опыта трудовой деятельности, 15,2% составляет молодежь в возрасте от 15 до 19 лет, 49,4% - от 20 до 24 лет, 16,6% - от 25 до 29 лет.

Также среди безработных доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением или сокращением численности работников, ликвидацией организации или собственного дела, составила 20,6%, а доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с увольнением по собственному желанию - 25,5%.

Самый низкий уровень безработицы, соответствующей критериям МОТ, отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий - в Северо-Кавказском федеральном округе (рисунок 4).

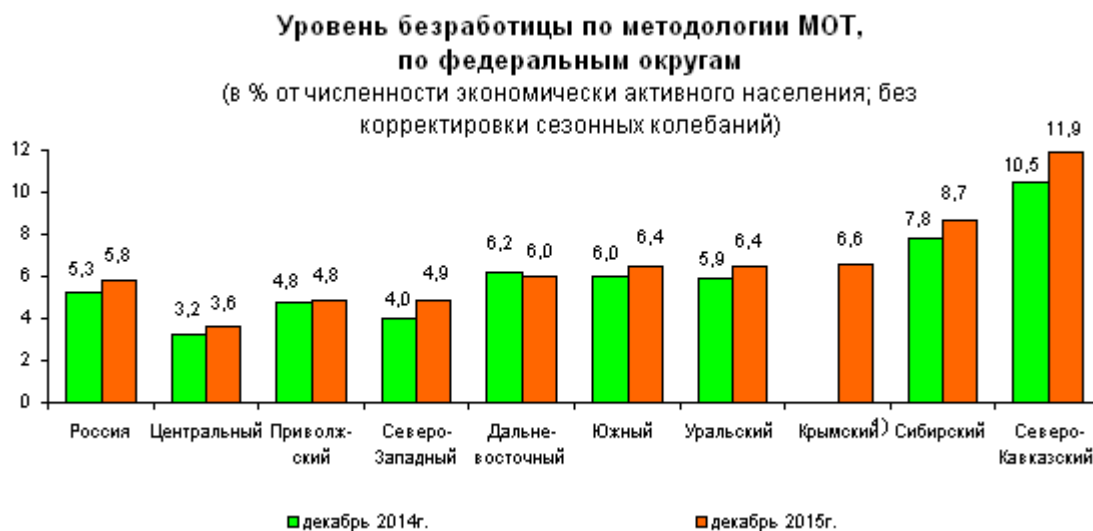


Рисунок 4 — Уровень безработицы по методологии МОТ, по федеральным округам (в % от численности экономически активного населения) [39]

Данные по субъектам Российской Федерации приведены в приложении Б.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы. Современный рынок труда - это, прежде всего, система, в которой взаимодействуют работодатели, предъявляющие спрос на рабочую силу и собственники рабочей силы, которые продают свою способность к труду.

При становлении рыночных отношений всегда затрагивается важнейшая сфера экономики – занятость трудовых ресурсов. При проведении правильной экономической политики уровень безработицы не должен быть выше 5%, что является идеальным соотношением. Существует ряд факторов, которые преграждают дорогу к достижению этой цели, а именно:

- Существующий рынок труда не является сбалансированным. Есть большое количество вакансий, размещенных разнообразными компаниями, и есть большое количество безработных, умение, профессиональная подготовка и опыт работы не позволяет им воспользоваться предложенными вакансиями.
- Существующие ограничения, в том числе и правовые, уменьшающие реальные возможности мобильности работоспособного населения (существующий институт регистрации и прописки значительно привязывает человека к определенному месту нахождения).

- Отсутствует возможность обеспечения доступным жильем, что снижает мобильность хороших специалистов в другие регионы.
- Уровень производительности труда, по отношению к другим странам, остается на очень низких показателях, тем более в настоящее время.
- Монополизированная экономика. Это удачно позволяет работодателям диктовать свои условия труда и уровень оплаты за работу, а сотруднику ничего не остается, как принимать явно невыгодные условия.

Устранив все существующие проблемы, можно добиться хороших показателей и на рынке труда, и в экономике, и в рыночных отношениях. От рынка труда очень зависят рыночные отношения и экономика в целом [32, с.40].

Подводя итоги всему вышесказанному нельзя говорить о сфере труда, не зная правовых механизмов его регулирования, о которых будет рассказано в следующем параграфе.

1.2 Законодательные основы регулирования рынка труда в РФ

Занятость и безработица являются наиболее острыми экономическими и социальными проблемами рыночной экономики. В целом ситуацию в сфере занятости в России можно оценивать как кризисную. Это вызвано развалом финансовой системы, инфляцией, падением объемов производства, свертыванием инвестиций и др.

Из года в год снижается число предлагаемых работодателями рабочих мест. Реальный сектор экономики утрачивает рабочие места без адекватного их формирования в других секторах экономики.

Безработица в России приобрела массовый характер, представляет реальную угрозу для развития общества. Из-за закрытий многих больших предприятий, люди теряют работу. Наибольшие потери реальных рабочих мест

наблюдаются на предприятиях военно-промышленного комплекса, в машиностроении, в легкой промышленности, в сельскохозяйственном секторе и др.

Механизм государственного регулирования по эффективному функционированию рынка труда предполагает реализацию общеэкономических законов, методов и инструментов, которые могут оказать значительное влияние на уровень занятости, а также определить принимаемые на разных уровнях решения, направленные на его стабилизацию.

Регулирование рынка труда необходимо рассматривать как совокупность функций управления, которые осуществляют государственные органы власти, с целью сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

В условиях рыночных отношений регулирование социально-экономических отношений носит ограниченный характер и, как свидетельствует опыт развитых стран, касается вопросов трудового законодательства, занятости, оценки уровня жизни и некоторых других.

Занятость граждан - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им заработок и трудовой доход. Трудоустройство, конечная цель которого обеспечить занятость людей – это система мероприятий, проводимая государственными и муниципальными органами, работодателями, общественными организациями, а также специализирующимися на оказании данной услуги организациями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Схема законодательной основы регулирования рынка труда представлена на рисунок 5.

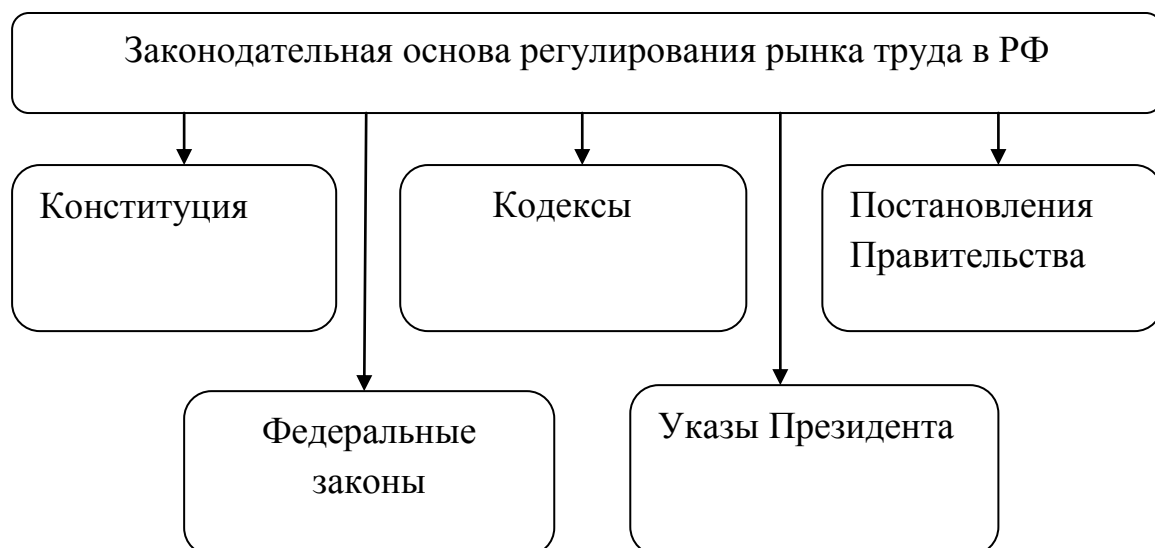


Рисунок 5 — Законодательная основа регулирования рынка труда в РФ
[4, ст.6]

Можно просмотреть правовую базу регулирования рынка труда в РФ поподробнее:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ ;
- Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 « Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»;
- Постановление Правительства РФ №875 от 14.07.1997 «Об утверждении положения об организации общественных работ»

-Постановление Правительства РФ от 15.10.2015 № 1106 «Об утверждении Правил проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской Федерации»

-Постановление Правительства РФ от 12.11.2015 № 1223 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год» [48, с. 32].

И много еще других документов, которые приняты в сфере занятости труда, но мы рассмотрим основные.

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения на федеральном уровне, является Трудовой кодекс Российской Федерации. Трудовой кодекс является кодифицированным федеральным законом.

Трудовое законодательство, в том числе и Трудовой кодекс Российской Федерации, может применяться лишь в той части, в которой оно соответствует Конституции Российской Федерации. Это следует как из текста Конституции РФ, так и из текста самого Трудового кодекса РФ. Также Трудовым кодексом РФ установлено, что регулирование трудовых отношений осуществляется в соответствии с федеральными конституционными законами, а Конституция РФ закрепляет положение, согласно которому федеральные законы (в том числе и Трудовой кодекс РФ) не могут противоречить федеральным конституционным законам. Кроме того, и Конституция РФ, и сам Трудовой кодекс РФ устанавливают приоритет общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации над российским трудовым законодательством [3].

Трудовой кодекс призван повысить уровень правовых гарантий работника, приблизив его к значительно расширившимся в условиях рыночной экономики правам работодателя, а также создать равные стартовые условия для всех граждан, независимо от уровня их доходов, предусмотреть на государственном уровне минимальные гарантии в сфере труда, уровень социальной защиты работников, в том числе при структурной перестройке,

банкротстве предприятий, приостановке производства и по другим причинам экономического характера. Так как в целом Трудовой кодекс является гарантом широкого комплекса прав и свобод как работника, так и работодателя, ст. 21 и 22 в совокупности призваны обеспечить баланс интересов работника и работодателя [3, ст. 21].

Статья 56 ТК РФ определяет трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка [3, ст. 56].

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке,
- переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

-социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

-участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

-материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

-надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;

-разрешению трудовых споров.

Так же немаловажное значение имеют законы РФ в области занятости населения. Законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. В системе законодательных актов о занятости центральным, определяющим содержание института правового регулирования занятости и трудоустройства, является Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. Закон о занятости урегулировал отношения граждан со службой занятости и отношения этой службы с работодателями, установил определенную социальную защищенность безработных и материальную помощь им.

Само понятие занятости Законом «О занятости населения в Российской Федерации» толкуется определительно к каждому отдельному гражданину. Согласно закону о занятости занятость – это деятельность граждан:

1) связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей;

2) не противоречащая законодательству Российской Федерации;

3) приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход [4, ст.1].

Термин «заработок» означает вознаграждение за труд, которое получают граждане, работающие по трудовому договору (контракту). Этот заработок включает в себя тарифную ставку или оклад, а также премии, иные поощрительные выплаты, которые установлены в централизованном порядке

или в отраслевом тарифном соглашении, коллективном договоре, индивидуальном трудовом договоре.

Понятие «трудовой доход» применяется, как правило, в других случаях, когда речь идет о вознаграждении за личный труд граждан, занимающихся предпринимательством, самостоятельно обеспечивающих себя работой, получающих вознаграждение по гражданско-правовым договорам и т.п.

Также декларируется исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В законе рассматриваются, множество вариантов распределения рабочего времени, например неполный рабочий день.

Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора.

Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, например, таковым признается глава крестьянского (фермерского) хозяйства. К предпринимательской деятельности граждан, осуществляемой без образования юридического лица, применяются правила ГК РФ, которые регулируют деятельность юридических лиц, являющихся коммерческими организациями, если иное не вытекает из законодательства [2, ст. 6].

Так же, согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации» к занятым гражданам относятся:

- граждане, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными

предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей).

- граждане, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;

- граждане, проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной государственной службы занятости населения;

- граждане, временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций [4, ст. 2].

Следует отметить, что на территории РФ также действуют программы способствующие занятости населения.

Премьер-министр РФ Дмитрий Медведев утвердил государственную программу «Содействие занятости населения», разработанную Минтрудом России. Целью госпрограммы является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда.

Главные задачи госпрограммы – предотвращение роста напряжённости на рынке труда; содействие обеспечению высокой квалификации и сохранению здоровья работников; защита трудовых прав граждан; привлечение иностранных работников в соответствии с потребностями экономики [9].

В состав государственной программы включены подпрограммы: «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», «Внешняя трудовая миграция», «Развитие институтов рынка труда».

Первая, «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан», предполагает профессиональную переподготовку безработных граждан центрами занятости населения, профориентацию, стимулирование переезда в поисках работы в экономически благополучные с точки зрения развития рынка труда регионы. Кроме того, в рамках этой подпрограммы развиваются гибкие формы занятости, в том числе дистанционные, чтобы повысить уровень трудоустройства людей с инвалидностью и родителей детей-инвалидов.

Вторая, «Внешняя трудовая миграция», предполагает привлечение иностранной рабочей силы, в первую очередь, квалифицированных кадров. Предусматривается совершенствование механизма определения потребности России в иностранных работниках.

Третья, «Развитие институтов рынка труда», предполагает мероприятия, которые позволят ввести национальную систему квалификации и профессиональные стандарты, приведут к повышению минимального размера оплаты труда и росту зарплат в целом.

Сроки реализации программы до 2020 года. Общий объём финансирования государственной программы составляет 634,9 млрд. рублей, в том числе за счёт средств федерального бюджета 569,3 млрд. рублей[9].

Государственное регулирование рынка труда целесообразно рассматривать с помощью разных подходов, которые будут рассмотрены в следующем параграфе.

1.3 Методические подходы к регулированию рынка труда на муниципальном уровне

Занятость - это совокупность экономических и социальных отношений, связанных с обеспечением трудоспособных граждан рабочими местами и их участием в хозяйственной деятельности. Проблема занятости населения является одной из важнейших для муниципального образования. В поселениях, находящихся на стадии стагнации и упадка, безработица - главная социальная проблема. Кроме собственно занятости как наличия рабочего места, у нее есть еще два аспекта. Это, во-первых, уровень и регулярность выдачи заработной платы, определяющие уровень материального благосостояния населения и объемы налоговых поступлений в местные бюджеты, и, во-вторых, условия труда, которые могут оказывать неблагоприятное воздействие на состояние здоровья и продолжительность жизни человека.

Значительное место в экономике регионов Российской Федерации в настоящее время занимает рынок труда муниципальных образований. В условиях развития региональной экономики на муниципальном рынке труда неизменно происходят структурные подвижки. Структурная перестройка экономики влечет за собой изменения в характере спроса на рабочую силу и в ее профессионально-квалификационном составе.

Существует множество условий, с которыми необходимо считаться при решении задачи баланса спроса и предложения рабочей силы на муниципальном уровне, для этого необходимо исследовать, анализировать динамику рынка труда муниципальных образований, предлагать пути реформирования и решения социально-экономических проблем территории муниципального района.

В каждом отдельно взятом российском регионе рынки труда муниципальных образований формируются с учетом местной специфики и экономики. Отличия в экономическом потенциале, демографической

и ресурсной базе, природно-климатических условиях и в этнокультурных традициях населения определяют региональные особенности воспроизводства трудовых ресурсов и формирования рынков труда [19, с. 81].

Следовательно, политика в области занятости и регулирования экономики должна быть адаптирована к условиям отдельных субъектов (регионов) Российской Федерации. И регионам при формировании политики занятости необходимо принимать во внимание уровень социально-экономического развития муниципальных образований, повышать роль исполнительной власти в регулировании рынка труда и социальном развитии.

Сложность муниципального регулирования вопросов занятости состоит в том, что основное правовое регулирование этих вопросов относится к сфере федерального и регионального законодательства и реализуется через территориальные структуры Федеральной службы по труду и занятости. Большая часть трудоспособного населения, проживающего на территории муниципального образования, работает на предприятиях и организациях немunicipальных форм собственности. Возможности влияния органов местного самоуправления на рынок труда, отношения между работниками и работодателями весьма ограничены. Типичный пример - так называемая маятниковая трудовая миграция, когда гражданин постоянно проживает на территории одного поселения, а работает (и платит налоги) на территории другого. Функции трудоустройства незанятого населения и выплаты пособий безработным являются прерогативой государства. Тем не менее, органы местного самоуправления имеют определенные возможности и рычаги влияния на процессы занятости и трудовых отношений на своих территориях, и на их основе может быть сформирована муниципальная политика в данной сфере.

Проблема занятости в условиях рыночной экономики решается на рынках труда регионального и местного уровня, предполагающих определенные отношения между нанимателями (работодателями) и наемными работниками по поводу купли-продажи рабочей силы, а также отношения работодателей друг с другом и работников между собой. Рынок труда обеспечивает под

влиянием спроса и предложения отток рабочей силы из одних секторов экономики в другие, сокращение издержек производства и обращения и в конечном итоге – повышение эффективности экономики и уровня жизни.

Федеральный закон от 6 октября 2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» не возлагает на органы местного самоуправления каких-либо функций и полномочий в сфере занятости. Однако муниципальные органы не могут оставаться безразличными к этим вопросам. Многие из них разрабатывают и реализуют совместно с государственными органами муниципальные программы занятости, населения, поддержки малого бизнеса, индивидуального предпринимательства и т.п., взаимодействуют с биржами труда и частными посредническими фирмами [6].

Роль органов местного самоуправления в решении вопросов занятости и трудовых отношений может заключаться в следующем:

- разработка и реализация системы экономических и других механизмов, регулирующих вопросы занятости, местного рынка труда и трудовых отношений;

- координация и контроль деятельности в этой области управляющих структур муниципалитета, предприятий, общественных и других организаций, создание (при необходимости) муниципальной службы занятости;

- оказание информационной поддержки людям, ищущим работу (издание бюллетеней, содержащих предложения работодателей; публикация вакансий, информация о ярмарках рабочих мест, создание телефонной информационно-консультационной службы, клубов безработных и т.п.)

- формирование муниципального банка вакансий, сезонных и временных рабочих мест;

- формирование заказа на общественные работы на территории муниципального образования;

- создание центра социально-психологической адаптации (психологическая поддержка незанятого населения и безработных; психологический тренинг начинающих предпринимателей и т.п.);

- организация муниципального бизнес-инкубатора для начинающих предпринимателей;

- образование муниципального учебно-методического центра переподготовки взрослого населения по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда;

- создание муниципальной службы профориентации выпускников школ и учебных заведений начального и среднего профессионального образования;

- создание муниципального попечительского совета для содействия в трудоустройстве выпускников школ и профессиональных учебных заведений,

- включающего представителей последних, работодателей, профсоюзов, администрации муниципального образования;

- организация и проведение исследований рынка труда с целью прогнозирования отраслевой и профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу.

В зависимости от финансовых возможностей муниципальных образований спектр оказываемых услуг по содействию занятости населению может быть расширен или сужен. В любом случае приоритетами политики занятости населения на уровне муниципального образования должны стать:

- содействие занятости выпускников школ и профессиональных учебных заведений;

- оказание адресной материальной и психологической поддержки лицам, либо нуждающимся в социальной защите;

- развитие новых форм взаимодействия с работодателями;

- повышение конкурентоспособности рабочей силы (организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации занятого населения муниципального образования) [22, с.15].

Хорошо зарекомендовавшей себя формой содействия занятости населению являются ярмарки вакансий. На них посетители имеют возможность решить, как правило, три основные задачи: ознакомиться с банком вакансий, проконсультироваться по вопросам трудового законодательства, выбрать при необходимости; учебное учреждение для профессиональной переподготовки. Поэтому состав участников ярмарок вакансий включает ведущие предприятия и организации, действующие на территории муниципального образования или находящиеся поблизости; учебные центры по профессиональной переподготовке взрослого населения; юридические службы и консультации.

Одним из действенных механизмов реального содействия занятости населения на уровне муниципального образования является организация общественных работ. Под оплачиваемыми общественными работами понимаются общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки, имеющие социально полезную направленность и организуемые для обеспечения временной занятости граждан, ищущих работу

Новой активной формой содействия занятости населения муниципальных образований являются клубы ищущих работу. Основные задачи - оказание помощи гражданам, ищущим работу, в сокращении сроков поиска подходящей вакансии, приобретении навыков в этом деле, снижении психологической нагрузки, ликвидации стрессовых состояний, приобретении минимума правовых знаний [42, с. 31].

Для содействия предпринимательской инициативе безработных может быть организован муниципальный бизнес-инкубатор - коллективный офис для начинающих предпринимателей. В рамках его деятельности могут реализовываться; программы психологического тренинга по развитию качеств,

способствующих предпринимательской активности населения муниципального образования

На уровне муниципальных образований важна помощь в трудоустройстве лицам, особо нуждающимся в социальной защите. К ним относятся молодежь, инвалиды, женщины, лица, уволенные из рядов российской армии, и т.д. Механизмом содействия занятости этих групп населения являются законы о квотировании рабочих мест.

Их принятие отнесено к ведению субъектов РФ, контроль их исполнения может осуществляться совместно отделениями Федеральной службы по труду и занятости и органами исполнительной власти муниципальных образований.

Можно сделать вывод, что особенности регулирования вопросов занятости на муниципальном уровне состоят в том, что основное правовое регулирование этих вопросов относится к сфере федерального и регионального законодательства и реализуется через территориальные структуры государственной службы по труду и занятости. Большая часть трудоспособного населения, проживающего на территории муниципального образования, работает на предприятиях и организациях немunicipальных форм собственности. Возможности влияния органов местного самоуправления на рынок труда, отношения между работниками и работодателями весьма ограничены. Типичный пример — так называемая маятниковая трудовая миграция, когда гражданин постоянно проживает на территории одного поселения, а работает (и платит налоги) на территории другого. Функции трудоустройства незанятого населения и выплаты пособий безработным являются прерогативой государства. Тем не менее, органы местного самоуправления имеют определенные возможности и рычаги влияния на процессы занятости и трудовых отношений на своих территориях, и на их

основе должна быть сформирована муниципальная политика в данной сфере.

Таким образом, положение на рынке труда в конечном итоге определяется общим состоянием экономики. Региональные особенности

функционирования рынка труда обусловлены уровнем и структурой занятости, определяемыми специализацией хозяйства, его обеспеченностью сырьевой базой, динамикой и эффективностью производства, инвестиционным климатом, характером поддержки предприятий со стороны федеральных и региональных органов власти.

Основные региональные проблемы в сфере труда и занятости связаны со значительной дифференциацией состояния рынков труда в различных субъектах Российской Федерации. Развитие рынка труда в регионах России обусловлено специализацией их хозяйств, обеспеченностью минерально-сырьевой базой, инвестиционной привлекательностью, динамикой производства, уровнем федеральной поддержки региона. В целом для страны характерны большие территориальные различия в уровнях жизни населения, эффективности региональной экономики.

Подробнее о регулировании занятости на муниципальном уровне будет рассмотрено в следующей главе.

2 Анализ рынка труда города Пензы

2.1 Роль ГКУ ЦЗН г. Пензы в регулировании рынка труда в г. Пенза

В городе Пенза имеются благоприятные социально-экономические условия, обусловленные внутренним потенциалом: географическое расположение района, промышленный потенциал, строительный комплекс, агропромышленный комплекс, инвестиционная привлекательность, сфера малого и среднего предпринимательства, человеческий потенциал. И состояние рынка труда г. Пензы в решающей степени определяется положением дел в экономике города. В Пензе в 2015 году значительно вырос уровень безработицы.

Существует несколько основных групп факторов, оказывающих существенное влияние на решение данной проблемы. Например, отсутствие четкой государственной политики планирования потребностей тех или иных специальностей на рынке труда является одним из важнейших факторов.

И поэтому, работу с населением в области труда и занятости, непосредственно оказывает служба занятости населения.

На муниципальном уровне регулирование занятости населения осуществляет Государственные казенное учреждение Центр занятости населения г. Пензы [26].

В своей деятельности ГКУ ЦЗН г. Пензы руководствуется действующим законодательством РФ: Трудовым кодексом, Гражданским кодексом, Налоговым кодексом, Федеральными законами, Актами Президента и Правительства РФ, нормативно-правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития, актами Федеральной службы по труду и занятости.

Центр занятости возглавляет Директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности в порядке, установленном областным законодательством. Трудовой договор с директором Центра занятости заключается сроком на пять лет. И в ГКУ ЦЗН г. Пензы директором является Башук Сергей Григорьевич, который действует на принципах единоначалия и подотчетен Министерству труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

В организационную структуру ГКУ ЦЗН г. Пензы как субъекта Российской Федерации входит ряд подразделений: отдел анализа и прогноза рынка труда; отдел маркетинга и связей с предприятиями; отдел трудоустройства; отдел содействия активным программам занятости; отдел правового обеспечения; отдел приема и консультирования населения; отдел профобучения и профориентации; отдел финансово-бухгалтерский и социальных выплат [26].

Основными задачами Центра занятости являются: обеспечение государственных гарантий в области занятости населения и оказание в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области государственных услуг в сфере содействия занятости и защиты от безработицы, трудовой миграции. Задачи Центра занятости конкретизируются в его основных функциях:

1) регистрация граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан;

2) оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- информирование о положении на рынке труда (включает в себя сведения о нормативно-правовом регулировании социально-трудовых отношений, спросе и предложении на рабочую силу в профессионально-квалификационном разрезе, востребованности трудовых услуг с учетом уровня профессиональной

квалификации, подготовки, переподготовки и вовлечения граждан в процесс производства, межтерриториального и межотраслевого перераспределения рабочей силы, использования иностранных работников);

- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными (пособие по безработице, стипендия, материальная помощь);

- организация проведения оплачиваемых общественных работ;

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

- содействие самозанятости безработных граждан;

- выдача предложений для получения работодателями заключений о целесообразности привлечения и использования иностранных работников в соответствии с законодательством;

- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;

3) подготовка предложений по совершенствованию законодательства о занятости с учетом практики его применения и анализа причин нарушений;

4) обобщение практики применения и анализ причин нарушений законодательства о занятости населения, а также подготовка соответствующих предложений по совершенствованию данного законодательства;

5) реализация территориальных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые);

6) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы [13].

Центр занятости населения как активный участник Пензенского рынка труда и проводник государственной политики в области занятости населения заинтересован в динамичном и конструктивном взаимодействии с работодателями. В соответствии со ст.25 Закона «О занятости населения в РФ» работодатели должны содействовать обеспечению занятости населения.

ГКУ ЦЗН г. Пензы осуществляет программы содействия занятости населения, которые реализуются на основе взаимовыгодных договоров с работодателями [26].

С момента создания организации ведется электронная база вакантных мест на предприятиях города, которая является основой предложений жителям Пензы, ищущим работу.

По мере поступления запросов ГКУ ЦЗН г. Пензы информирует работодателей о состоянии Пензенского рынка труда. Помогает решать проблемы, связанные с возможным сокращением численности или штата работников, ликвидацией предприятий. Заключает взаимовыгодные договоры в рамках реализации программ активной политики занятости населения Государственной службы занятости.

Центр занятости населения г. Пензы в соответствии с действующим законодательством в рамках взаимовыгодного сотрудничества с работодателями на рынке труда осуществляет размещение информации в средствах массовой информации о вакансиях работодателей, обратившихся в ГКУ ЦЗН и предоставивших свои вакантные места в городскую базу данных о вакансиях на предприятиях города.

В ГКУ ЦЗН г. Пензы налажены контакты со специализированными и массовыми изданиями. Вакансии Пензенских работодателей регулярно публикуются в еженедельных газетах, таких как: «Работа сегодня», «Счастливый случай», «Курьер».

Помимо этого, Центр занятости оказывает большой спектр посреднических услуг работодателю. Служба занятости строит свою стратегию не на увеличении количества услуг, а на улучшении качества оказанных услуг. Эффективной формой трудоустройства населения и удовлетворения спроса на рабочую силу для работодателей являются ярмарки вакансий, проводимые службой занятости. Они оказывают консультативно-информационную услугу тем, кто ищет работу, помогают снизить социальную напряженность на рынке труда посредством установления контактов между работодателем и ищущим работу. В этой связи ярмарки вакансий являются хорошим инструментом информирования населения, которые позволяют:

- информировать население о различных формах занятости (постоянная, временная, общественные работы и др.);
- обеспечивать доступ работодателей к банку информации о специалистах, ищущих работу (резюме);

- повысить профессиональную ориентацию выпускников школ, незанятой и безработной молодежи в целях рационального выбора сферы занятости в соответствии с личными склонностями и потребностями;
- проводить социологические исследования с целью анализа рынка труда;
- информировать население об услугах, оказываемых службой занятости населения [40].

Так же проводятся дни открытых дверей с целью повышения эффективности взаимодействия ГКУ ЦЗН г. Пензы с работодателями и гражданами, ищущими работу.

В ГКУ ЦЗН г. Пензы проводится опережающее обучение и стажировка работников, находящихся под угрозой увольнения, работников организаций производственной сферы, осуществляющих реструктуризацию и модернизацию производства в соответствии с инвестиционными проектами. Работники пенсионного возраста имеют возможность пройти опережающее профессиональное обучение и стажировку. Средний срок обучения зачастую составляет 3 месяца.

Организация опережающего профессионального обучения и стажировки осуществляется на основании договора между службой занятости и работодателем. В договоре закреплена обязанность работодателей трудоустройства работников по полученной профессии (специальности) на родном предприятии либо на другом предприятии [40].

Анализ деятельности ГКУ ЦЗН г. Пензы мы рассмотрим в следующем параграфе.

2.2 Анализ деятельности ГКУ ЦЗН г. Пензы в области содействия занятости населения г. Пензы

ГКУ Центр занятости населения города Пензы работает в соответствии с государственной программой Пензенской области «Содействие занятости населения в Пензенской области» и государственным заданием, утвержденным Министром труда, социальной защиты и демографии Пензенской области[26].

Намеченные мероприятия нацелены на защиту граждан от безработицы и охватывают, прежде всего, две группы населения: незанятых и безработных, зарегистрированных в городской службе занятости населения. Основной целью программы является создание условий для развития эффективного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателей необходимой рабочей силой, а граждан, ищущих работу, соответствующей работой, позволяющей за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень потребления.

Для достижения указанной цели был определен ряд задач:

- совершенствование работы по профилактике безработицы;
 - дальнейшее развитие социального партнерства на рынке труда;
 - реализация мероприятий по профилированию безработных граждан в целях повышения эффективности предоставляемых им услуг;
 - улучшение информационного обеспечения политики занятости;
 - повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы путем профессионального обучения, переобучения, переподготовки и повышения квалификации незанятого населения с учетом потребностей рынка труда;
 - повышение эффективности деятельности службы занятости на рынке труда,
- которые можно посмотреть в приложении В.

Мы можем отметить, что на январь 2016 года:

- численность экономически активного населения - 300,3 тыс. чел.;
- уровень регистрируемой безработицы - 0,68%;
- средняя продолжительность безработицы составила 4,8 месяца;

- процент безработных, состоящих на учете более 1 года– 3,6%;
- напряженность на рынке труда. - 0,94 незанятых граждан на 1 место.

В 2015 году в городской Центр занятости населения обратилось за содействием в трудоустройстве 17564 человека (рисунок 5).

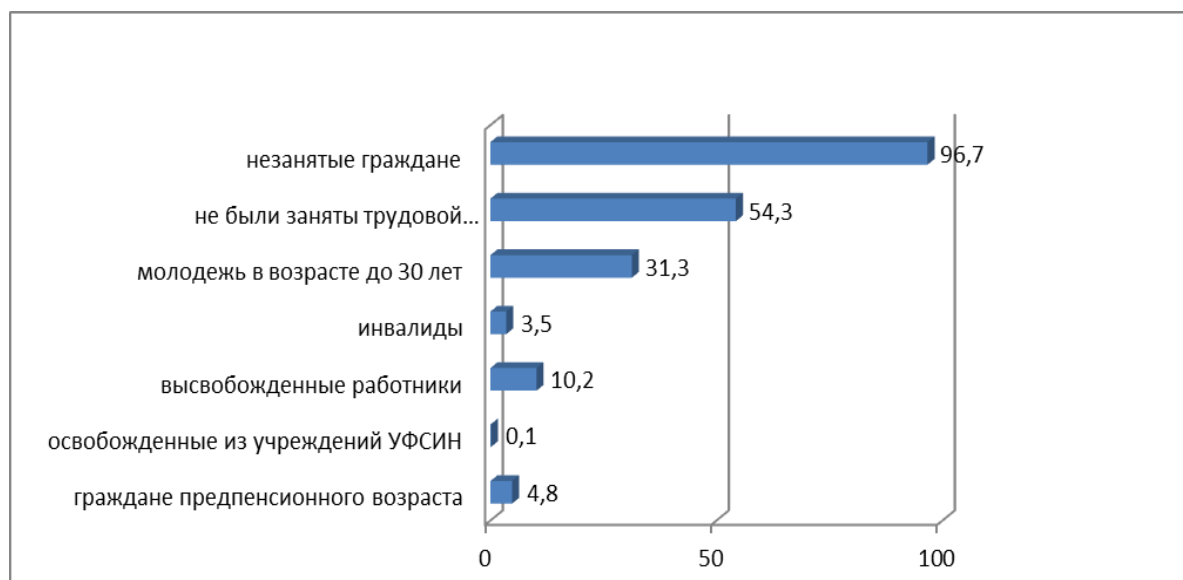


Рисунок 5 – Структура населения, обратившиеся за содействием в трудоустройстве в ГКУ ЦЗН г. Пензы за 2015 год, % [26]

В течение 2015 года службой занятости г. Пензы было трудоустроено на постоянную и временную работы 12860 человек, что составляет 73,2% от количества обратившихся за содействием в трудоустройстве за год.

За это время в ГКУ ЦЗН г. Пензы были зарегистрированы в качестве безработных 2039 человек, из них получали пособие по безработице 11827 чел. (89,6%).

Основная часть (56,4%) безработных – женщины, а также граждане, для которых трудоустройство на городском рынке труда затруднено (рисунок 6).

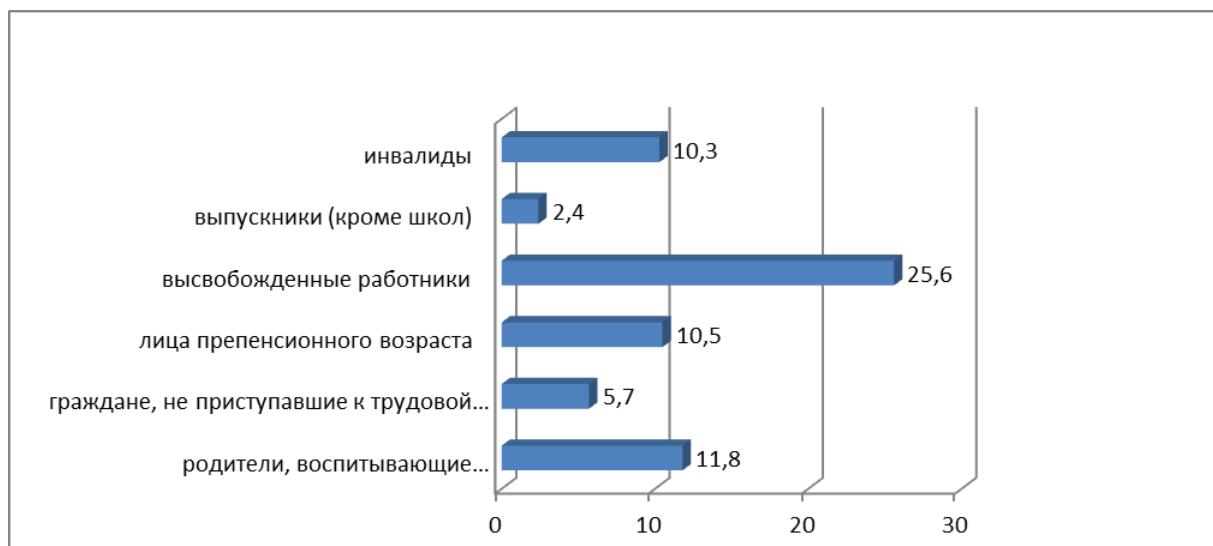


Рисунок 6 – Структура социально уязвимых групп населения на рынке труда г. Пенза в 2015 году, %[26]

Согласно данным ГКУ ЦЗН г. Пенза, от организаций и предприятий города поступило 2806 заявлений о получении государственной услуги по информированию о положении на рынке труда Пензы, 6732 обращений за оказанием государственной услуги в подборе необходимых работников. Предприятиями в течение года были размещены 9461 вакансия, из них для замещения рабочих профессий – 5472 вакансии (57,8%). В банке данных ГКУ ЦЗН г. Пензы было зарегистрировано 3367 вакансий, из которых 53,2 % - составили вакансии по рабочим профессиям.

Сотрудники Центра занятости подчеркивают, что на городском рынке труда присутствует несоответствие профессионально-квалификационного состава безработных граждан имеющимся в распоряжении службы занятости вакансиям, которое определяется несоответствием спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

С начала 2015 года предполагалось высвобождение 5213 человек с 392 предприятий и организаций города. Фактически высвобождены 2449 чел, обратились в службу занятости за содействием в трудоустройстве 1667 чел.

На 14 предприятиях в режиме неполного рабочего времени работали 695 чел, в простое находились 64 человека.

Массовые высвобождения планировались в следующих предприятиях и организациях: Пензенская электротехническая компания – 74 чел., МУП «Пассажирские перевозки» г. Пензы - 1300 чел., ОП ф-л №5 ФГКУ «354 Военный клинический госпиталь» - 171 чел., Управление Федеральной Миграционной службы по Пензенской области – 83 чел., ОАО «Пензадизельмаш» - 103 чел., ППУ Самарского автотранспортного комбината – СП КЖД филиал ОАО «РЖД», - 52 чел., ГАПОУ ПО «Пензенский многопрофильный колледж» - 51 чел., ООО «Инженерно-строительная компания «Клевер» - 188 чел., ООО ПКФ «Промсервис» - 85 чел., ООВО по г. Пенза филиал ФГКУ «УВО УМВД РФ по Пензенской области» - 50 чел., МОВО по Пензенскому району ФГКУ филиал ФГКУ УВО УМВД России по Пензенской области – 50 чел.

Наиболее значимые высвобождения, проходившие в течение года показаны в диаграмме (рисунок 7).

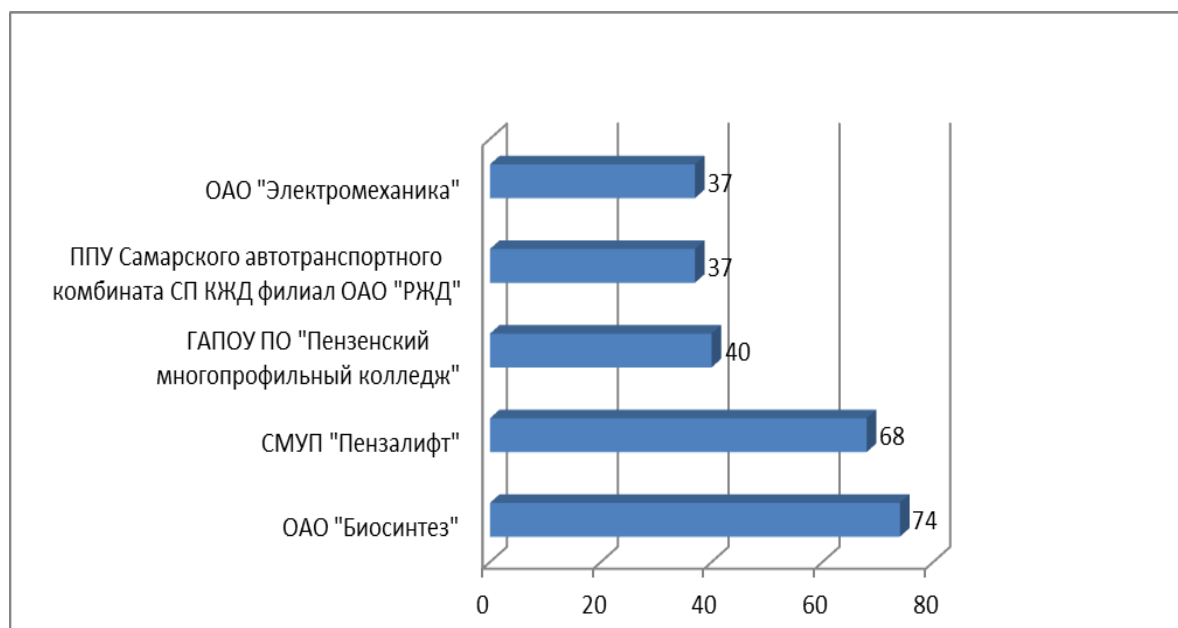


Рисунок 7 – Количество высвобожденных граждан за 2015 год в разрезе предприятий г. Пенза, [26]

Предоставленные сведения о массовых высвобождениях работников носили в большинстве организаций чисто формальный характер, так как причиной являлось проведение реорганизаций в учреждениях. В результате

фактически массовое высвобождение сотрудников состоялось в МУП «Пассажирские перевозки» г. Пензы, где было высвобождено 680 чел., ООО «Инженерно-строительная компания «Клевер» - 188 чел.

На предприятиях, предполагающих высвобождение работников, проводятся предувольнительные консультации, на которых предоставляется информация о Законе РФ «О занятости населения в РФ», о работе и услугах органов службы занятости, размещаются списки вакантных рабочих мест, информация о комплектуемых группах по переобучению безработных граждан, график проведения ярмарок вакансий рабочих мест.

С начала 2015 года проведено 49 выездных предувольнительных консультаций, на которых присутствовало 562 чел.

Для консультирования населения по вопросам, касающимся высвобождения работников и положения на рынке труда, организована работа консультационного пункта (каб. №17) и телефона «горячей линии» (48-89-69).

Одним из направлений работы отдела маркетинга и связей с предприятиями является привлечение работодателей к сотрудничеству в части подачи заявок на имеющиеся вакантные места. В соответствии с графиком организуется работа по посещению предприятий работниками центра с целью привлечения их к сотрудничеству и оказания методической и практической помощи при подготовке документов для предоставления информации в соответствии со ст.25 Закона «О занятости населения в РФ» [4, ст.25].

В 2015 году работники ЦЗН посетили 257 предприятий. Цель посещений - обследование предприятий по поиску вакансий, оказание предувольнительных консультаций, методической помощи работодателям, анализ трудоустройства безработных граждан, привлечение работодателей к сотрудничеству в рамках программ активной политики занятости, программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда, оформление Уголков занятости.

Поиск партнеров на рынке труда осуществляется также через рассылку писем. Разослано и вручено более 760 писем [26].

Одним из инструментов в процессе оказания содействия в трудоустройстве является улучшение информационного обеспечения политики занятости. Информация в сфере занятости, основанная на аналитических, статистических, социально-экономических, социологических и иных материалах, предоставляется посредством выступлений и размещений статей в СМИ, а так же на ярмарках вакансий учебных и рабочих мест, на семинарах, иных массовых мероприятиях. Основными способами информирования о положении на рынке труда в городе Пенза являются:

- 1) предоставление информации по запросу (устному, письменному) граждан или работодателей;
- 2) ярмарки вакансий учебных и рабочих мест;
- 3) распространение информационных материалов;
- 4) публикации и выступления в средствах массовой информации;
- 5) Интернет-ресурсы;
- 6) информационные стенды, витрины.

В 2015 году государственная услуга по информированию о положении на рынке труда предоставлена 17571 гражданину и 2806 предприятиям и организациям.

Эффективной формой содействия трудоустройству населения и удовлетворения спроса на рабочую силу для работодателей являются ярмарки вакансий, проводимые службой занятости. Они оказывают консультативно-информационную услугу тем, кто ищет работу, позволяют ускорить процесс трудоустройства, а работодателям качественнее подобрать необходимых специалистов на имеющиеся вакансии.

Проведены 53 ярмарки вакансий учебных и рабочих мест, в которых участвовали 174 работодателя. Мероприятия посетили 5807 человек, из которых 1868 чел. – женщины, 1296 чел. – молодежь до 30 лет. 829 человек договорились о трудоустройстве.

Сотрудники ГКУ ЦЗН г. приняли участие в заседании 65 районных комиссий по защите интересов города. Наряду с вопросами о погашении

задолженности в бюджеты всех уровней, о повышении заработной платы в трудовых коллективах рассматривался вопрос об исполнении требований ст.25 Закона «О занятости населения в Р.Ф.» в части обязательного предоставления информации о наличии вакантных рабочих мест и квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов [26].

В адрес работодателей, не предоставляющих информацию о наличии вакантных рабочих мест, либо об их отсутствии направляются письма-претензии с требованием об устранении нарушений. В отношении работодателей не желающих исполнять требования законодательства, направляется информация в районные прокуратуры г. Пензы. Всего за год было подготовлено и направлено 703 обращения. В отношении 27 работодателей было вынесено представление об устранении нарушений.

В ГКУ ЦЗН г. Пензы реализуются 3 программы временного трудоустройства

- общественные работы,
- трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы,
- трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

В целях создания условий для материальной поддержки граждан (безработных и ищущих работу), а также для сохранения мотивации к труду, Центр занятости населения активно участвует в организации и проведении общественных работ. Трудоустройство граждан на общественные работы является одним из приоритетных направлений работы специалистов службы занятости по снижению уровня безработицы в регионе. По данному направлению заключено 131 договора, организовано 276 рабочих мест. Приняли участие в общественных работах 413 человек, в том числе 368 человек трудоустроены в отчетном периоде. Трудоустройство граждан состоялось в следующие организации: МУП «Зеленое хозяйство г. Пензы», ООО «Здравница», ООО «Клининговая компания «Чистый город», ОСП

«Пензенский Почтамт» УФПС Пензенской области филиал ФГУП «Почта России», ООО «Пензастрой-сервис» и др.

Основные направления в организации общественных работ показаны на схеме (рисунок 8).



Рисунок 8 – Основные направления в организации общественных работ [26]

Участниками мероприятия по организации временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы стали 64 человека. Из них 64 – инвалиды, 9 – лица предпенсионного возраста.

Основными профессиями для трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, являются: менеджер, курьер, делопроизводитель, оператор ПК, уборщица, вахтер, диспетчер и др.

По программе «Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые» за 2015 год был заключен 1 договор на создание 1 рабочего места. Трудоустроен 1 человек.

ГКУ ЦЗН г. Пензы особое внимание уделяет работе с инвалидами, строя свою работу в тесном контакте с заинтересованными сторонами: районными администрациями г. Пензы, ФГУ Главным бюро МСЭ г. Пензы, общественными организациями инвалидов. Также в Центр занятости населения города Пензы обратились 614 инвалидов, в том числе 271 женщина. Признаны безработными 451 чел.

Отличительной особенностью работы с инвалидами является индивидуальный подход к каждому обратившемуся. Работа ведется в строгом соответствии с характеристикой показанных условий труда в карте индивидуальной программы реабилитации (рисунок 9).

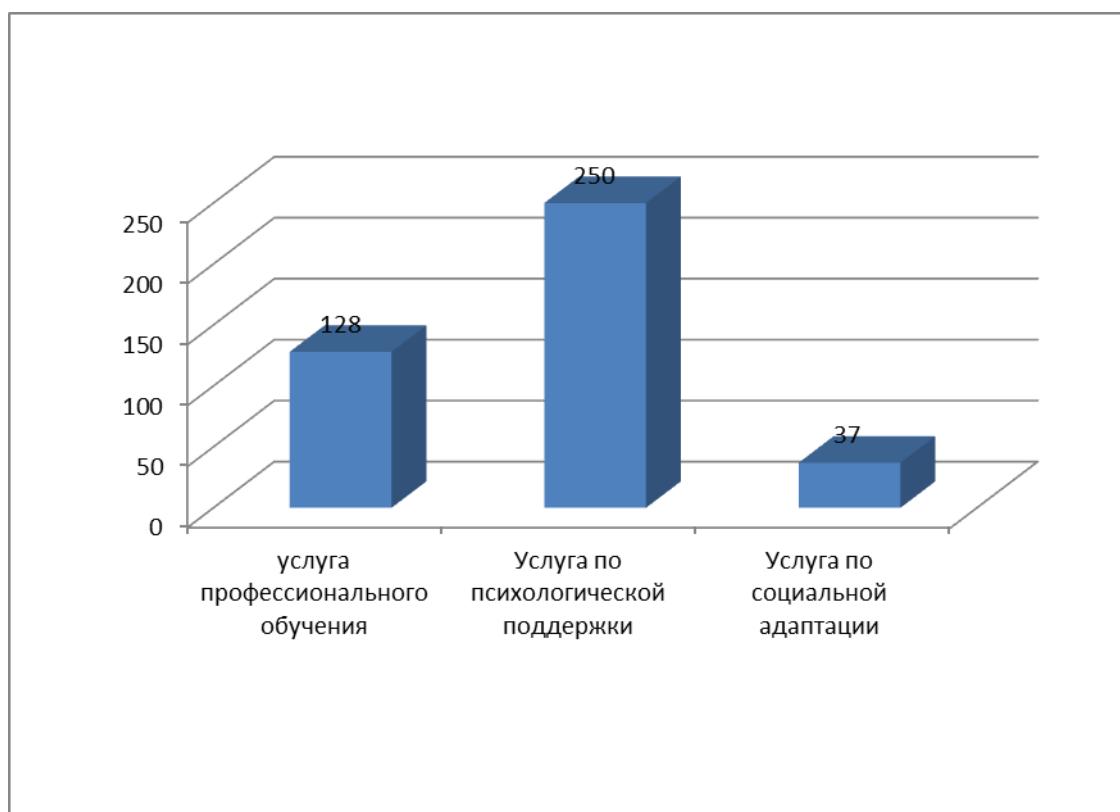


Рисунок 9 – Количество государственных услуг, оказанных инвалидам ГКУ ЦЗН г. Пензы за 2015 год [26]

Из общего количества обратившихся в службу занятости лиц с ограниченными возможностями 236 человек были трудоустроены, из них 121 женщина. В том числе 64 инвалида трудоустроены по программе временной занятости лиц, испытывающих трудности в поиске работы [26].

В рамках государственной молодежной политики, руководствуясь положениями Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в РФ», Федерального закона «Об основах системы и профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24.06.1999 №120-ФЗ, органы службы занятости населения совместно с органами местного самоуправления, учреждениями образования, работодателями проводят совместную работу по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в период каникул и в свободное от учебы время в течение учебного года [4].

Трудоустройство несовершеннолетних граждан осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, предусмотренными для данной категории граждан.

Также, в 2015 году трудоустроен 531 подросток. Работая, несовершеннолетние граждане приобретают профессиональные навыки, адаптируются к трудовой деятельности, выбирают профессию.

Специалисты ГКУ ЦЗН г. Пензы принимают участие в коллегиях, проводимых районными администрациями, с целью привлечения работодателей к организации временного трудоустройства подростков, в заседаниях комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, на которых подростки приглашаются в службу занятости для трудоустройства.

С целью наиболее правильного и эффективного выбора направления профессионального обучения, безработные граждане перед направлением на профподготовку, переподготовку, повышение квалификации направляются на консультацию к профконсультанту, психологу.

За 2015 год в Центре занятости населения г. Пензы государственную услугу по организации профессиональной ориентации граждан получили 7796 человек, из них 1508 - безработные граждане, 5566 – учащиеся образовательных учреждений.

Психологическая поддержка безработных граждан направлена на:

- повышение мотивации безработных граждан к труду,

- активизацию позиции по поиску работы и трудоустройству,
- повышение адаптации к существующим условиям,
- реализацию профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния.

Численность граждан, получивших услугу по психологической поддержке, составила 1475 человек. Подробную структуру мы можем увидеть на диаграмме (рисунок 10).

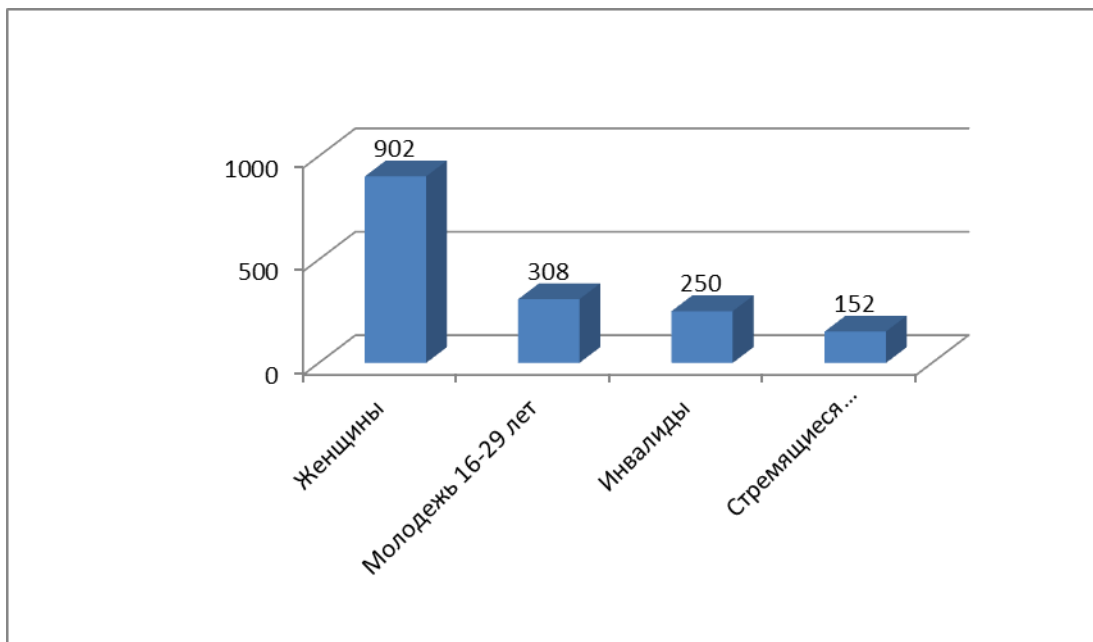


Рисунок 10 –Структура безработных граждан, получивших услуги по психологической поддержке в ГКУ ЦЗН г. Пензы за 2015 год [26]

В Центре занятости населения г. Пензы государственную услугу по социальной адаптации граждан получили 365 человек, из них

- Молодежь (в возрасте от 16 до 30 лет) - 98 чел.
- Инвалиды - 37 чел.
- Граждане, стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва - 31 чел.

Профессиональное обучение безработных граждан - одно из ведущих направлений активной политики занятости.

Государственное задание по программе «Профессиональное обучение безработных граждан» в 2015 году - 280 человек. Контрольные показатели выполнены на 108,6%.

Основной категорией безработных граждан, направленных на обучение в отчетном периоде, были женщины (182 чел.), молодежь (89 чел.), 44 человека из числа впервые ищущих работу (ранее не работавших). Удельный вес данных социальных групп составляет соответственно – 59,8%, 29,3% и 6,1% в общей численности направленных на обучение безработных граждан. Кроме того, 50 безработных граждан (16,4%) направлены на профессиональное обучение после длительного (более года) перерыва. Направлены 6 человек предпенсионного возраста и 6 инвалидов.

Обучение производилось по следующим профессиям и специальностям: водитель погрузчика, машинист крана (крановщик), машинист экскаватора, медицинская сестра, маникюрша, продавец непродовольственных товаров, бухгалтер, оператор котельной, инспектор по кадрам, оператор ПЭВМ, портной, парикмахер, стропальщик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электрогазосварщик.

Численность участников программы «Профессиональное обучение женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятых граждан, которым в соответствии с законом РФ назначена пенсия по старости» составила 90 человек (85 женщин и 5 пенсионеров). Контрольные показатели выполнены на 100%.

Обучение женщин в период отпуска по уходу за ребенком производилось по следующим профессиям и специальностям: бухгалтер, фармацевт, медицинская сестра, портной.

Обучение пенсионеров производилось по профессиям портной, оператор ПЭВМ, оператор котельной [40].

Анализ нарушений трудового законодательства показал, что наиболее распространенными формами нарушений являлись: невыплата заработной платы в установленные сроки; не оформление трудовых договоров; невыплата

окончательного расчета при увольнении; невыплата компенсации за неиспользованный отпуск; нарушение порядка проведения мероприятий, связанных с сокращением численности работников.

Основными причинами возникновения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в первую очередь являются: незнание законодательной базы, отсутствие специалиста по охране труда в штате организации; умышленное нарушение законодательства, недостаток финансов, низкий уровень правосознания, социальной активности работников, нежелание использовать свои права. Все это оказывает отрицательное влияние на состояние трудового правопорядка в обществе.

Таким образом, несмотря на положительные тенденции, проведенный нами анализ позволил выявить ряд проблем, присутствующих на региональном рынке труда. В этой связи целесообразно разработать комплекс мероприятий, направленных на совершенствование государственной политики в области труда и занятости на территории города Пензы.

3 Рекомендации, направленные на стабилизацию рынка труда г. Пензы

Современная социально-экономическая ситуация в городе Пензе требует продолжения реализации мер, содействующих развитию экономики и повышению ее конкурентоспособности.

Основными проблемами на рынке труда остаются:

- несоответствие структуры и качества подготовки профессиональных кадров потребностям рынка труда;
- несоответствие качества рабочих мест и условий труда потребностям работников.

Цель модернизации экономики – создание правовых, экономических и институциональных условий, обеспечивающих развитие гибкого, эффективно функционирующего рынка труда, позволяющего преодолеть структурное несоответствие спроса и предложения на рабочую силу, обеспечить повышение качества рабочей силы, мотивацию к труду и трудовую мобильность, а также реализацию прав граждан на защиту от безработицы [24, с. 11].

Для достижения поставленных целей необходимо осуществить ряд мероприятий:

- легализация занятости;
- снижение скрытой безработицы;
- повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности и рост занятости населения;
- содействие развитию предпринимательства и самозанятости безработных граждан, увеличение спроса на рабочую силу;

По легализации занятости можно предложить следующие меры:

1. Совершенствовать условия выплаты пособия по безработице, предполагающие установление зависимости размера пособия по безработице от величины получаемой в прошлом заработной платы (дохода), стажа работы,

активности поиска работы и участия в специальных программах по содействию занятости;

2. Ликвидировать излишние административные барьеры для организаций малого и среднего бизнеса. Для этого нужно:

- разработать страхование рисков и повышение уровня культуры безопасности

- установить регламентные сроки, периодичность и последовательность контрольных проверок различными органами;

- исключить практику дублирования проверок различными подразделениями одной структуры;

- разработать единый механизм ответственности контролирующих инстанций и должностных лиц за нарушения, допущенные при осуществлении ими контрольных функций;

3. Стимулировать развитие различных форм гибкой занятости, включая дистанционную занятость, обеспечивающую оптимальную организации рабочего процесса и рабочего времени и максимально учитывающую интересы сторон, использование различных видов трудовых договоров. Обеспечение большей гибкости на рынке труда в направлении «свободы» работодателей от различных инструментов социальной защиты работников, в том числе по сделкам о минимальном размере оплаты труда и защиту занятости путем заключения контрактов субподряда, расширением временной занятости, занятости неполное рабочее время и тому подобное [24, с. 13].

Скрытая безработица – один из видов безработицы, характеризующейся фактическим отсутствием занятости при формальном сохранении трудовых отношений с работодателем. Скрытые безработные – это формально занятые, но фактически безработные лица. В некоторых случаях под скрытой безработицей также подразумевается наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Отчасти скрытая безработица

представлена людьми, переставшими активно искать работу, т.е. не числящимися на бирже труда.

В целях снижения скрытой безработицы необходимо:

- снижать потери рабочего времени и продукции за счет оптимизации и повышения эффективности управления производством. Первоочередной задачей должна стать разработка мер по сокращению издержек. В их число могут входить, например, шаги по оптимизации расходов на сырье путем поиска более выгодных коммерческих предложений от поставщиков или изменения ингредиентов и составляющих производственного процесса. Модернизация может осуществляться путем внедрения современного программного обеспечения или нового, более производительного оборудования.

- повышать квалификацию и профессиональный уровень работников и управленческих кадров;

- содействовать развитию малого и среднего бизнеса, обеспечивающего высокую оборачиваемость рабочих мест и рост производительности труда.

- Учет реального уровня скрытой безработицы вести опросным методом и методом анализа хозяйственной деятельности предприятий – наиболее эффективными способами неформального подсчета реального числа безработных.

Решение проблем рационального использования трудовых ресурсов может быть обеспечено только за счет активных совместных действий со стороны государства и социальных партнеров.

Необходима выработка обоснованной государственной политики, направленной на согласование интересов развития экономики, работодателей, соблюдение прав человека и удовлетворение личных интересов граждан.

Решению данной проблемы, прежде всего, должна способствовать реализация реформ здравоохранения и пенсионного страхования, реформирование рынка доступного жилья, развитие гибкого рынка труда и реформирование системы оплаты труда. Необходимо создать такие

экономические и социальные условия, при которых гражданин сможет выбрать подходящую для него форму занятости.

Экономически неактивное население – это население, которое не входит в состав рабочей силы. Сюда включаются: учащиеся и студенты; пенсионеры; лица, получающие пенсии по инвалидности; лица, занятые ведением домашнего хозяйства; лица, которые прекратили поиски работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать; другие лица, которым нет необходимости работать независимо от источника дохода.

Что бы создать условия роста занятости экономически неактивного населения, необходимо:

- расширить использование гибких форм занятости (надомного труда), особенно для категорий граждан, имеющих определенные ограничения в трудовой деятельности по состоянию здоровья, лиц предпенсионного и пенсионного возраста, женщин, имеющих малолетних детей и детей-инвалидов;

- создать условия для интеграции в трудовую деятельность лиц с ограниченными физическими возможностями;

- разработать и реализовать меры, направленные на экономическое стимулирование работодателей в приеме на работу граждан, испытывающих трудности в устройстве на работу.

- Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

- Повысить эффективность трудоустройства выпускников с помощью использования производственной базы предприятий для прохождения оплачиваемой практики в соответствии с профилем подготовки студентов; предоставление студентам во время обучения возможности получения дополнительной или иной рабочей профессии, а также освоения учебных курсов, ориентированных на развитие малого и среднего бизнеса.

В целях содействия развитию малого предпринимательства и самозанятости необходимо обеспечить:

- на уровне муниципальных образований обеспечить координацию действий по содействию самозанятости населения и поддержке развития малого предпринимательства в рамках программ поддержки и развития малого и среднего предпринимательства, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда;

- организовывать профессиональное обучения безработных граждан, а также опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под риском увольнения, основам предпринимательской деятельности, включая разработку бизнес-проектов [11].

В условиях формирования рыночных отношений, перехода к инновационному социально-ориентированному развитию чрезвычайно важной становится проблема совершенствования и обновления форм и методов влияния государства на процесс регулирования социально-трудовых отношений, создания условий и стимулов для развития бизнеса.

Несмотря на ряд позитивных изменений, происходящих в системе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на основе социального партнерства, в этой сфере остается ряд нерешенных вопросов.

Во-первых, крайне низок уровень правовых знаний и культуры в сфере партнерских отношений, как у работников, так и у работодателей. Работодатели нередко не видят необходимости регулировать взаимоотношения с работниками путем взаимного сотрудничества, и заключения коллективных договоров на уровне предприятий.

Во-вторых, пассивность ряда профсоюзных организаций, которым должна принадлежать ведущая роль в диалоге с работодателем по достижению оптимального согласования интересов. Следует подчеркнуть, что на большинстве средних и малых предприятий негосударственного сектора экономики первичные профсоюзные организации отсутствуют.

Поэтому, в первую очередь, необходимо разработать и реализовать систему мер, которые «заставили» бы функционировать нормы, закрепляющие социальное партнерство, и способствующих обеспечению оптимального согласования интересов работников, работодателей, органов местного самоуправления по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Среди основных направлений, реализация которых предполагается в рамках концепции развития социального партнерства, необходимо выделить следующие:

- создание объединений работодателей на всех уровнях социального партнерства, а также приведение уставов действующих объединений работодателей в соответствие с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и Федерального закона «Об объединениях работодателей»;

- совершенствование коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в том числе в системе представительных органов социального партнерства, процедур переговорного процесса, обеспечения независимости профсоюзных организаций от работодателя, исключение представителей работодателей (речь идет о физических лицах) из членов профсоюза работников;

- улучшение соглашений на всех уровнях и коллективных договоров и расширение сферы их действия;

- совершенствование досудебных институтов и механизмов защиты, трудовых прав работников;

- повышение эффективности деятельности государственных и профсоюзных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением Трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- стимулировать не только на создание новых объединений работодателей, но и активизация работы профсоюзных комитетов, доказавших свою эффективность в выстраивании социально-партнерских отношений с

профсоюзами, в частности, путем предоставления таким объединениям налоговых льгот, а также закрепления в законодательстве нормы, согласно которой финансирование деятельности объединений работодателей осуществляется за счет взносов работодателей, которые относятся на себестоимость продукции [19, с. 32].

Реализация указанных направлений является, на наш взгляд, основой для сглаживания поляризации общества, повышения экономической активности всех участников процесса, роста устойчивости, как политической, так и социальной, кроме того, создаются условия для инновационного развития г. Пензы.

Проведенный нами анализ показал, что благодаря реализации мероприятий активной политики занятости на рынке труда, в течение 2015 года в городе Пензе сохранялась положительная динамика основных социально-экономических показателей.

Вместе с тем еще сохраняется «неформальный» рынок труда, нелегальная занятость, рабочие места с низкой производительностью труда и заработной платой.

Модернизация экономики будет сопровождаться изменением структуры занятости, оптимизацией численности работников и сокращением неэффективных рабочих мест, перераспределением рабочей силы по видам деятельности и возникновением новых направлений занятости, увеличением спроса на квалифицированный труд.

Современная социально-экономическая ситуация в городе требует продолжения реализации мер, содействующих развитию экономики и повышению ее конкурентоспособности.

Экономическая политика, ориентированная на модернизацию и инновацию производства предполагает стратегию занятости направленную на рациональное использование трудовых ресурсов, формирование оптимальной структуры занятости, создание новых эффективных рабочих мест, включая гибкие формы занятости, повышение качества и конкурентоспособности

рабочей силы, развитие трудовой мобильности, оптимизацию привлечения иностранной рабочей силы, содействие развитию малого предпринимательства.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, мы считаем, что предложенная политика будет способствовать уменьшению структурных перекосов на рынке труда в результате повышения мобильности работников, их профессиональной адаптации к заявленному спросу и содействия трудовой миграции, что в свою очередь благоприятно повлияет на стабилизацию рынка труда г. Пензы.

Заключение

В заключении проведенного исследования, подведем итоги.

Ситуация в сфере труда и занятости в России в предшествующие годы показывает, что способность складывающегося рынка труда к саморегулированию все еще незначительна.

Государственное регулирование занятости населения в современный период, по нашему мнению, представляется наиболее приемлемым.

Правовую основу государственной политики в сфере труда и занятости составляют такие законодательные акты, как Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О занятости населения в РФ».

В мировой практике выделяют два основных типа воздействия на уровень занятости: активную и пассивную государственную политику.

Активная политика занятости включает: осуществление мероприятий по созданию новых рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение профессиональной квалификации безработных; активный поиск и подбор для безработных подходящих должностей; субсидирование создания новых рабочих мест; организацию рабочих мест для безработных через систему общественных работ; проведение мер по предупреждению увольнений работников.

Пассивная политика в области занятости направлена на сглаживание негативных последствий безработицы. Пассивная политика на рынке труда предполагает следующие действия: выплату пособий по безработице; оказание материальной помощи безработным; осуществление доплат на иждивенцев; выдачу малоимущим гражданам недорогих товаров первой необходимости; организацию питания безработных в специальных столовых.

Немаловажная роль в обеспечении занятости населения относится ГКУ ЦЗН г. Пензы. К традиционным функциям ГКУ ЦЗН г. Пензы 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. Однако, к новым функциям, которые возникают с изменением социально-экономической обстановки, относят: специализированное трудоустройство (трудоустройство инвалидов, временное трудоустройство); профориентация; устройство на курсы профессиональной подготовки на предприятиях; помощь в смене профессии; особые программы содействия занятости.

Безработица на современном этапе характеризуется структурными перекосами. Не хватает рабочих различных специальностей, но, в то же время, присутствует избыток управленческого персонала. Отдельные категории «белых воротничков» не востребованы, а другие вполне востребованы. Значит, необходимо профессиональное обучение незанятого населения, как средства повышения профессионального уровня граждан, обратившихся в органы службы занятости и испытывающих сложности в трудоустройстве.

Как известно, повышают совокупный спрос и совокупную занятость общественные работы.

Таким образом, можно констатировать, что на рынке труда г. Пензы преобладает структурная безработица. Качественный состав безработных граждан не соответствует заявленной работодателями потребности в работниках. Структура граждан, признанных безработными в течение 2015 года, по сравнению с прошлым годом не претерпела существенных изменений. По сравнению с предыдущим годом в 2015 году возросла потребность в работниках производственных видов экономической деятельности: обрабатывающих производствах, сельском хозяйстве, строительстве, транспорте и связи.

Кроме того, проведенный анализ показал, что продолжает оставаться актуальной проблема нарушения трудового законодательства: невыплата заработной платы в установленные сроки; не оформление трудовых договоров; невыплата окончательного расчета при увольнении; невыплата компенсации за

неиспользованный отпуск; нарушение порядка проведения мероприятий, связанных с сокращением численности работников.

Современная социально-экономическая ситуация требует продолжения реализации мер, содействующих развитию экономики и повышению ее конкурентоспособности.

Основными проблемами на рынке труда остаются:

- несоответствие территориальной и квалификационной структуры спроса на рабочую силу качественным и количественным параметрам ее предложения;
- низкий уровень территориальной мобильности населения;
- несоответствие структуры и качества подготовки профессиональных кадров потребностям рынка труда;
- несоответствие качества рабочих мест и условий труда потребностям работников.

В целях обеспечения единства и упорядочения надзорной деятельности в системе федеральной инспекции труда, а также оперативности и более быстрого реагирования на происходящие в обществе и законодательстве изменения представляется целесообразным наделить Роструд полномочиями по принятию определенной категории нормативных правовых актов.

Основными направлениями деятельности на рынке труда в ближайшей перспективе должны быть:

- рациональное использование трудовых ресурсов, стимулирование экономической активности населения;
- создание условий для привлечения в экономику молодежи, работников старшего возраста, социально незащищенных категорий населения;
- легализация занятости;
- снижение скрытой безработицы, устранение административных барьеров, препятствующих высвобождению избыточной рабочей силы на низкоэффективных предприятиях;
- повышение качества рабочей силы и формирование кадров для обеспечения потребностей инновационной экономики;

- развитие трудовой мобильности и оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;
- содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан;
- обеспечение более полной сбалансированности спроса и предложения на рынке труда;
- дальнейшее развитие института социального партнерства в регионе.

Предложенная политика будет способствовать уменьшению структурных перекосов на рынке труда в результате повышения мобильности работников, их профессиональной адаптации к заявленному спросу и содействия трудовой миграции в наш город, что, в свою очередь, в целом, благоприятно повлияет на систему управления трудовыми ресурсами.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года [Электронный ресурс] Дата обновления 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
2. Гражданский кодекс РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ – Часть 1 [Электронный ресурс] Дата обновления 30.01.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления 30.12.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
4. О трудовых пенсиях в Российской Федерации: федеральный закон Российской Федерации от 17.12.2001 № 173-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления 19.11.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
5. Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ Федеральный закон от 6 октября 2003 №131-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления 28.11.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
6. О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов: федеральный закон Российской Федерации от 02.12.2013 №384-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления 28.11.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
7. О занятости населения в Российской Федерации: закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1-ФЗ [Электронный ресурс] Дата обновления 09.03.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.
8. Об утверждении Положения о Государственном фонде занятости населения Российской Федерации: постановление Верховного Совета РФ от

08.06.1993 [Электронный ресурс] Дата обновления: 08.06.1993 Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

9. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 [Электронный ресурс] Дата обновления 26.04.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

10. Об утверждении правил проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 15.10.2015 № 1106 [Электронный ресурс] Дата обновления 12.12.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

11. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2016 год: постановление Правительства РФ от 12.11.2015 № 1223 [Электронный ресурс] Дата обновления 12.12.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

12. О предоставлении и распределении в 2016 году субсидий их федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов РФ: постановление Правительства РФ от 29.02.2016 № 155 [Электронный ресурс] Дата обновления 29.02.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

13. Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые: приказ Минздравсоцразвития РФ от

28.06.2007 № 449 [Электронный ресурс] Дата обновления 3.05.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

14. Об утверждении Положения о Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области: постановление Правительства Пензенской обл. от 31.01.2013 N 33-пП (ред. от 24.10.2013) [Электронный ресурс] Дата обновления 3.05.2016. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант плюс» - 2016.

15. Анисимов А.Н. Проблемы неполной занятости и регистрации безработных// Кадровик: Трудовое право для кадровика. – 2014. – №2.– С.40 – 45.

16. Бочарова И.Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования // Региональная экономика: теория и практика. – 2013. – № 25. – С. 2-7.

17. Бойцова С. В. Содействие занятости и трудоустройству безработной молодежи // Отечественный журнал социальной работы. – 2013. – № 1. – С. 70-76.

18. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 3-е изд., доп. – М.: НОРМА, Новосибирск, 2011. – 256с.

19. Вукович Г.Г. Моделирование институционального обеспечения эффективного функционирования регионального рынка труда. // Экономика развития региона. – 2013. – № 12. – С. 81-94.

20. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2013. – 416с.

21. Гуртов В.А. Цикличность в динамике численности безработных граждан // Человек и труд. – 2013. – №6. – С.34-38.

22. Завельский М.Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. – М.: НОРМА, 2013. – 281с.

23. Зейналов Н.В. Современные аспекты управления трудовыми ресурсами в условиях рыночной экономики // Экономические науки. – 2013. – № 9. – С. 36-39.

24. Змияк С.И. Государственная политика на рынке труда: оценка эффективности // Человек и труд. – 2013. – № 4. – С. 18.
25. Иглицкая Е.А. Политика государства на рынке труда – важнейшее направление модернизации экономики России. // Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 1. – С. 23-29.
26. Информационный портал государственной службы занятости населения пензенской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://58zan.ru/> (дата обращения 15.05.2016).
27. Кашенов А. Краткосрочные и долгосрочные прогнозы занятости и безработицы // Социальная политика и социальное партнёрство. – 2013. – № 8. – С.7-16.
28. Кистанов В.В., Копылов Н.В. Региональная экономика России. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 584с.
29. Колосова Р.П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода / // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 4. – С. 26-29.
30. Кучма М.И. Основания и порядок признания граждан безработными // Человек и труд. – 2013. – №4. – С.43-47.
31. Лайкам К. Структурный анализ занятости и безработицы // Человек и труд. – 2014. – № 8. – С. 14-17.
32. Ленкина О.Б. Модель защищенного рынка труда как ориентир государственной политики занятости // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 3. – С. 40-42.
33. Макарова М.В. Механизмы регулирования рынка труда зарубежных мигрантов // Власть. – 2013. – № 2. – С. 76-78.
34. Макунина И.Д. Безработица как негативный фактор влияния на рынок труда // Региональная экономика: теория и практика .– 2015. – №7. – С.22-28.
35. Машкович Г. П. Эффективная занятость как проблема социальной политики государства // Социальная политика и социальное партнерство. –

2014. – № 11. – С. 27-32.

36. Мелоян В.Г., Савина Ю.В. Зарубежный опыт формирования механизма регулирования рынка труда // Новые технологии. – 2014. – № 1. – С. 15-23.

37. Морозова Л.С. Проблемы повышения конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем рынке труда в России // Социальные проблемы занятости. – 2013. – № 4. – С. 34-38.

38. Нанавян А.М. Безработица в России: риски и экономические последствия // Экономическая наука современной России. Информационный сборник. ВИНТИ. – 2014. – №4. – С.18-24.

39. Оперативная информация по занятости и безработице в РФ, предоставленная Росстатом. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_01/IssWWW.exe/Stg/d10/3-2.htm (дата обращения 18.05.2016).

40. Основные показатели деятельности Государственной инспекции труда в Пензенской области. [Электронный ресурс]. Режим доступа: // <http://git58.rostrud.ru/> (дата обращения 15.05.2016).

41. Остапенко Н.М. Экономика труда: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 317с.

42. Ромашов О. В. Социология труда: Учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2011. – 456с.

43. Рощин С.Ю. Экономика труда: Учеб. пособие / С – М.:ИНФРА-М, 2013. - 398с.

44. Рыжиков И.В. Отдельные аспекты занятости и безработицы среди молодежи // Вопросы статистики. – 2014. – №5. – С.26-31.

45. Панкратов П.Б., Мешкис Д.К. Государственная политика в сфере труда и занятости населения. // Экономика и управление. – 2013. – № 11. – С. 19-25.

46. Рахимова Г.М. Взаимодействие государственных структур с институтами рынка труда // Экономика и управление: проблемы, решения. –

2014. – 2. – С. 33-35.

47. Серегина Л.В. Социальные гарантии в сфере занятости населения: понятие, признаки и классификация // Журнал российского права. – 2013. – № 6. – С. –19-26.

48. Сулейманова Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. – М.: Инфра-М, 2014. – 256с.

49. Храновский И.В. К вопросу о понятии занятости // Право и образование. – 2013. – № 10. – С. 38-44.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Уровень безработицы по полу и виду поселения (без корректировки сезонных колебаний) в процентах

	Всего	Мужчины	Женщины	Городское население	Сельское население
2014г.					
Январь	5,6	6,1	5,1	4,5	9,1
Февраль	5,6	6,1	5,2	4,7	8,8
Март	5,4	5,9	4,7	4,6	7,8
Апрель	5,3	5,8	4,8	4,3	8,6
Май	4,9	5,2	4,6	4,1	7,6
Июнь	4,9	5,2	4,5	4,1	7,3
Июль	4,9	5,1	4,6	4,1	7,3
Август	4,8	5,1	4,5	4,1	7,3
Сентябрь	4,9	5,1	4,7	4,1	7,6
Октябрь	5,1	5,2	5,0	4,3	7,5
Ноябрь	5,2	5,2	5,2	4,4	7,7
Декабрь	5,3	5,7	4,8	4,4	8,0

Продолжение приложения А

	Всего	Мужчины	Женщины	Городское население	Сельское население
2015г.					
Январь	5,5	5,8	5,2	4,7	8,2
Февраль	5,8	6,2	5,4	5,1	8,1
Март	5,9	6,3	5,5	5,3	7,9
Апрель	5,8	6,0	5,6	5,1	8,1
Май	5,6	5,8	5,3	4,9	7,7
Июнь	5,4	5,6	5,1	4,7	7,4
Июль	5,3	5,4	5,1	4,7	7,2
Август	5,3	5,4	5,1	4,6	7,5
Сентябрь	5,2	5,4	5,1	4,3	8,3
Октябрь	5,5	5,7	5,4	4,8	8,0
Ноябрь	5,8	6,0	5,5	4,9	8,6
Декабрь	5,8	6,2	5,3	5,0	8,4

Приложение Б

Экономическая активность населения в возрасте 15-72 лет **(по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости** **в среднем за 2015г.)**

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Российская Федерация	76701,5	72329,6	4371,9	69,2	65,3	5,7
Центральный федеральный округ	21182,1	20431,7	750,4	71,0	68,4	3,5
Белгородская область	815,5	783,4	32,0	69,3	66,5	3,9
Брянская область	627,9	602,5	25,3	66,9	64,2	4,0
Владимирская область	766,6	714,2	52,4	71,4	66,6	6,8
Воронежская область	1160,0	1107,1	52,9	65,3	62,3	4,6
Ивановская область	546,9	517,5	29,5	69,1	65,4	5,4
Калужская область	544,2	521,0	23,2	70,9	67,9	4,3
Костромская область	323,0	305,5	17,5	65,7	62,1	5,4
Курская область	571,6	547,6	24,0	67,6	64,8	4,2
Липецкая область	586,9	564,3	22,6	66,8	64,2	3,9
Московская область	3911,0	3779,6	131,5	71,0	68,6	3,4

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Орловская область	393,8	368,2	25,6	67,4	63,0	6,5
Рязанская область	528,8	502,8	26,0	61,0	58,0	4,9
Смоленская область	526,5	496,7	29,8	70,3	66,3	5,7
Тамбовская область	526,6	502,5	24,1	64,5	61,6	4,6
Тверская область	705,8	665,0	40,8	70,6	66,5	5,8
Тульская область	807,1	777,3	29,8	69,3	66,7	3,7
Ярославская область	699,8	660,9	38,9	72,8	68,7	5,6
г.Москва	7140,2	7015,8	124,4	75,5	74,1	1,7
Северо-Западный федеральный округ	7596,7	7230,4	366,4	71,2	67,8	4,8
Республика Карелия	327,2	299,1	28,1	67,8	62,0	8,6
Республика Коми	480,4	441,1	39,3	71,8	65,9	8,2
Архангельская область	608,2	562,2	46,0	67,3	62,2	7,6
в том числе						
Ненецкий авт.округ	23,2	21,3	1,9	73,1	67,2	8,2
Архангельская область без авт.округа	585,0	540,9	44,1	67,1	62,0	7,5

Продолжение приложения Б

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Вологодская область	609,7	560,6	49,1	68,0	62,5	8,0
Калининградская область	533,0	504,5	28,6	71,7	67,9	5,4
Ленинградская область	959,1	912,0	47,1	69,7	66,3	4,9
Мурманская область	457,2	420,8	36,4	75,5	69,5	8,0
Новгородская область	321,7	305,8	15,9	68,8	65,4	5,0
Псковская область	332,0	311,5	20,5	66,7	62,6	6,2
г.Санкт-Петербург	2968,2	2912,8	55,4	73,8	72,4	1,9
Южный федеральный округ	7111,5	6646,3	465,2	67,5	63,1	6,5
Республика Адыгея	202,7	185,1	17,6	61,3	56,0	8,7
Республика Калмыкия	146,9	133,0	13,8	70,2	63,6	9,4
Краснодарский край	2735,1	2574,0	161,1	67,4	63,4	5,9

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Астраханская область	526,9	486,2	40,7	69,4	64,0	7,7
Волгоградская область	1330,7	1232,5	98,2	68,5	63,5	7,4
Ростовская область	2169,2	2035,4	133,8	67,1	63,0	6,2
Северо-Кавказский федеральный округ	4509,4	3989,1	520,4	65,5	58,0	11,5
Республика Дагестан	1310,5	1158,4	152,1	62,1	54,9	11,6
Республика Ингушетия	223,4	154,6	68,7	72,4	50,1	30,8
Кабардино-Балкарская Республика	434,7	390,7	44,0	68,5	61,5	10,1
Карачаево-Черкесская Республика	223,1	184,8	38,3	64,7	53,6	17,2

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Республика Северная Осетия - Алания	325,9	289,9	36,0	63,8	56,7	11,0
Чеченская Республика	621,0	517,5	103,5	71,3	59,4	16,7
Ставропольский край	1370,9	1293,1	77,8	65,3	61,6	5,7
Приволжский федеральный округ	15463,5	14735,8	727,7	68,7	65,5	4,7
Республика Башкортостан	2020,5	1896,7	123,8	66,8	62,7	6,1
Республика Марий Эл	358,0	339,3	18,7	68,6	65,0	5,2
Республика Мордовия	446,1	426,5	19,6	70,9	67,8	4,4
Республика Татарстан	2073,3	2002,1	71,2	71,7	69,2	3,4
Удмуртская Республика	808,4	760,5	47,8	71,1	66,9	5,9

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Чувашская Республика	660,8	626,6	34,2	70,7	67,1	5,2
Пермский край	1300,5	1224,0	76,5	65,8	61,9	5,9
Кировская область	677,9	641,0	36,9	68,5	64,8	5,4
Нижегородская область	1759,2	1685,2	74,0	70,3	67,4	4,2
Оренбургская область	1009,2	960,9	48,3	67,4	64,2	4,8
Пензенская область	691,0	659,0	32,0	66,3	63,2	4,6
Самарская область	1754,3	1695,8	58,5	70,9	68,5	3,3
Саратовская область	1248,3	1190,5	57,8	65,5	62,5	4,6
Ульяновская область	656,1	627,7	28,3	67,1	64,2	4,3
Уральский федеральный округ	6478,6	6065,5	413,1	70,1	65,6	6,4
Курганская область	424,9	390,0	34,9	65,7	60,3	8,2
Свердловская область	2256,6	2104,1	152,5	69,2	64,5	6,8

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Тюменская область	1935,7	1841,6	94,1	71,4	67,9	4,9
в том числе:						
Ханты- Мансийский авт.округ - Югра	907,3	866,1	41,2	73,7	70,3	4,5
Ямало-Ненецкий авт.округ	322,6	312,8	9,8	77,0	74,6	3,0
Тюменская область без авт.округов	705,8	662,7	43,1	66,5	62,4	6,1
Челябинская область	1861,4	1729,9	131,5	70,9	65,9	7,1
Сибирский федеральный округ	9840,5	9001,9	838,6	67,9	62,1	8,5
Республика Алтай	100,3	88,9	11,4	68,1	60,4	11,4
Республика Бурятия	452,5	405,3	47,2	63,7	57,1	10,4
Республика Тыва	134,3	106,4	27,9	64,8	51,3	20,8
Республика Хакасия	257,7	239,5	18,2	64,8	60,2	7,1

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Алтайский край	1178,8	1057,0	121,8	65,7	58,9	10,3
Забайкальский край	535,9	480,2	55,7	66,3	59,5	10,4
Красноярский край	1507,7	1407,2	100,5	69,2	64,6	6,7
Иркутская область	1268,1	1150,5	117,6	70,4	63,9	9,3
Кемеровская область	1370,0	1264,7	105,3	66,7	61,6	7,7
Новосибирская область	1466,9	1350,8	116,2	70,3	64,8	7,9
Омская область	1036,5	962,0	74,5	69,3	64,3	7,2
Томская область	531,8	489,4	42,4	64,6	59,5	8,0
Дальневосточный федеральный округ	3358,2	3143,6	214,6	69,8	65,3	6,4
Республика Саха (Якутия)	494,3	458,3	36,1	69,9	64,8	7,3
Камчатский край	187,7	178,8	8,8	73,8	70,4	4,7
Приморский край	1046,3	972,6	73,7	69,1	64,2	7,0
Хабаровский край	723,4	679,1	44,3	69,2	65,0	6,1

	Экономи- чески активное население, тыс. человек	В том числе		Уровень экономи- ческой активности населения, в %	Уровень заня- тости, в %	Уровень безрабо- тицы, в %
		занятые	безра- ботные			
Амурская область	415,0	392,7	22,3	67,3	63,7	5,4
Магаданская область	94,5	90,7	3,8	78,7	75,5	4,0
Сахалинская область	277,9	260,7	17,2	72,2	67,7	6,2
Еврейская авт.область	86,2	79,1	7,1	66,8	61,3	8,3
Чукотский авт.округ	32,8	31,5	1,3	83,3	80,0	3,9
Крымский федеральный округ	1160,8	1085,2	75,6	65,2	60,9	6,5
Республика Крым	956,1	892,0	64,1	64,2	59,9	6,7
г.Севастополь	204,7	193,2	11,5	69,8	65,9	5,6

Приложение В

Мероприятия, проводимые ГКУ ЦЗН г. Пенза в 2015 г.

Наименование мероприятий	Плановые показатели (чел.)	Фактические показатели (чел.)
Трудоустройство граждан	12770	12860
Организация общественных работ	413	413
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет	2363	531
Организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте 18-20 лет из числа выпускников учреждений среднего профессионального образования, ищущих работу впервые	1	1
Организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы	64	64
Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест	23	53
Организация профессиональной ориентации граждан	7784	7796

