

Содержание

Введение.....	2
1 Теоретико-правовые аспекты занятости населения России и Пензенской области.....	7
1.1 Социально-экономические вопросы занятости населения.....	7
1.2 Правовая база регулирования занятости населения.....	16
2 Реализация государственной политики занятости в Пензенской области.....	22
2.1 Анализ рынка труда и занятости в области.....	22
2.2 Система государственного регулирования труда в Пензенской области	29
3 Предложения по регулированию уровня занятости в Пензенской области.....	37
Заключение	48
Список использованных источников	54
Приложения	62

Введение

Актуальность исследования. На сегодняшний день проблема занятости является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость непрерывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. Поэтому категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций.

В деятельности государственных и муниципальных органов власти по ряду причин проблема занятости является одной из ведущих. Органы власти призваны поддерживать порядок и стабильность в обществе. Немаловажную роль здесь играет обеспечение соответствующего уровня занятости, отсутствие высокого уровня безработицы. Также занятость неразрывно связана с производством, распределением, присвоением и потреблением благ. Через занятость обеспечивается определенный уровень доходов населения, спрос и потребление. Обеспечение рабочими местами трудоспособного населения как условие нормального существования людей. Обеспечение эффективной занятости и сокращение разрыва в доходах населения залог политической стабильности в обществе.

Вопросы занятости населения необходимо решать на государственном и региональном уровнях, создавая не только рабочие места, но и достойные заработные платы. Реализация программ модернизации экономики требует эффективного рынка квалифицированного труда. В этом направлении в последние годы реализуются проекты по обновлению требований к квалификациям работников, а также по формированию системы независимой оценки их профессионального уровня. Основным элементом национальной системы профессиональных квалификаций являются профессиональные стандарты, в которых отражены актуальные квалификационные требования.

По состоянию на 1 января 2018 года существуют 812 профессиональных стандартов [38, с. 39].

От занятости населения зависит уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы.

Конституция Российской Федерации (РФ) гарантирует право на труд. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен.

Рынок труда – сфера формирования спроса предложения на рабочую силу через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок. Коренным образом изменилось и представление о роли занятости. Она из целей государства превратилась в ресурс производства наравне с капиталом и землей.

Показатели занятости населения – важнейшая макроэкономическая характеристика современного общества, это также характеристика его социального состояния. 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. В связи с этим обозначилась проблема нерациональной занятости населения, специфика и содержание которой предопределены как объективными экономическими, так субъективными причинами. На состояние занятости населения на региональном уровне оказывает влияние такие факторы, как место и роль участия государства в регулировании трудовых отношений.

Научная новизна связана с тем, что в работе представлен комплексный анализ занятости населения и вопросы ее регулирования в Пензенской области

Степень изученности темы занятости населения и рынка труда Пензенской области на сегодняшний день довольно высокая. Однако исследований этой области недостаточно.

Теоретической и методологической основой исследования явились нормативно-правовые акты, научные публикации по теме занятости населения и рынка труда в России, а также интернет-источники.

Так, при рассмотрении социально-экономических вопросов занятости населения основной упор делался на работы Волонской Н.М. «Экономика и социология труда», в которых раскрывается понятие занятости, рынка труда и безработицы, определяются виды занятости и ее особенность в экономике страны в целом. Также полезным для написания данной работы послужила работа Гришина А.С. «Рынок труда как экономическая категория». В ней автор как раз и рассказывает о взаимосвязи экономического благополучия страны и состояния рынка труда.

При рассмотрении нормативно-правовой базы занятости населения и рынка труда Пензенской области основой послужили Конституция РФ от 12 декабря 1993 года. Это и международные нормативные акты, такие как документы ООН и документы Международной организации труда, федеральные законы, регулирующие занятость населения в РФ («О занятости населения РФ от 19.04.1991 № 1032-1», «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: от 21.12.1996 года № 159-ФЗ» и др.). Аналогичным образом имеются нормативно-правовые акты субъектов РФ и местного уровня.

Для проведения анализа состояния занятости населения и рынка труда Пензенской области использовались статистические данные и показатели с официальных сайтов Пензастата, официального сайта Минтруда Пензенской области и из Интерактивного портала службы занятости Пензенской области.

Вопрос о системе государственного регулирования труда в Пензенской области рассматривался с помощью работ Гуляева Г.Ю. о тенденциях развития рынка труда в Пензенской области, и Белохвостовой Н.В., которая раскрыла механизмы государственного регулирования занятости населения.

Для анализа проблем и корректирования предложений по регулированию занятости в Пензенской области хорошим материалом послужила статья Учаевой Т.В., Желудковой А.А. о проблемах занятости и безработицы в регионе.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты можно использовать в качестве научно-прикладной основы для повышения эффективности регулирования занятости населения в России, в частности в Пензенской области. Практическая значимость также определяется возможностью применения основных выводов бакалаврской работы в процессе регулирования уровня безработицы в Пензенской области.

Материалы работы могут быть положены в основу соответствующих разделов учебных программ образовательных учреждений, программ спецкурсов и курсов по выбору, для разработки учебников и учебных пособий, а также использоваться в преподавании дисциплины «Правовое регулирование занятости населения».

В связи с изложенным **цель** бакалаврской работы: исследование занятости на современном этапе развития, ее особенности регулирования занятости в Пензенской области.

Для достижения указанной цели поставлены следующие **задачи**:

- изучить теоретические аспекты регулирования занятости населения;
- рассмотреть механизм государственного регулирования занятости;
- проанализировать состояние рынка труда и занятости Пензенской области;
- разработать предложения по регулированию уровня безработицы в Пензенской области.

Объектом исследования работы является занятость населения в Пензенской области.

Предмет исследования: реализация государственной политики занятости населения, регулирования занятости населения Пензенской области.

В процессе работы использовались следующие метод исследования:

- системный
- институциональный
- статистический
- анализ документов,
- теоретический анализ,
- обобщение.

При изучении поставленной проблемы были использованы законодательные и другие нормативно-правовых актов государственной службы занятости населения Пензенской области.

Эмпирической базой исследования послужили статистические данные, включающие информацию органов общегосударственной статистики по социально-экономическому развитию, результаты специальных обследований и данные региональной статистики, а также результаты социологических исследований.

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

В первой главе рассмотрены теоретико-методологические основы регулирования занятости населения. Во второй главе проанализировано состояние рынка труда и занятости населения в Пензенской области. В третьей главе приведены предложения по регулированию уровня безработицы в Пензенской области.

1 Теоретико-правовые аспекты занятости населения России и Пензенской области

1.1 Социально-экономические вопросы занятости населения

Занятость является одной из важнейших экономических характеристик рынка труда. Наиболее распространенным является представление о занятости как об основанном на общественном разделении труда социально-экономическом процессе приложения труда различных групп населения по сферам общественно-полезной деятельности: в общественном производстве, на учебе, и индивидуальном хозяйстве.

Категорию занятости необходимо рассматривать с двух позиций:

- как экономическую категорию;
- как социально-экономическую категорию.

Вместе с тем занятость есть характеристика общественного производства, под которым понимается совместная деятельность работников, обладающих определенным набором качеств, по преобразованию предметов труда. Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает социально-экономической категорией, и ее можно определить как социально-экономические отношения - соединения трудовых ресурсов со средствами производства.

Занятость населения сочетает все признаки сложного социально-экономического явления, без изучения научных основ которого невозможно решать задачи практического характера, связанные с разработкой мер, увеличивающих уровень жизни работающего населения, повышение производительности труда и его оплату.

Экономически активное население (ЭАН) - это часть населения страны в возрасте от 15 до 72 лет, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Экономически активное население состоит из лиц, занятых экономической деятельностью, и безработных.

Экономически активное население является важной составляющей рынка труда, поэтому необходимо комплексное представление о том, какие категории граждан учитываются здесь, а какие включены в экономически неактивное население. Совершенно очевидно, что к ЭАН относятся занятые деятельностью, приносящей доход, и люди, официально признанные безработными. Но безработными по российскому законодательству, могут быть признаны лишь лица в возрасте от 16 лет и до достижения пенсионного возраста (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин). Таким образом, можно сделать следующий вывод: кроме занятых и безработных, ЭАН включает также подростков в возрасте до 16 лет, занятых активным поиском работы и тех, кто вышел на пенсию по возрасту, а также ищущих работу.

Данное положение дел еще больше увеличивает разницу между зарегистрированным и статистическим уровнями безработицы и затрудняет сравнение уровня занятости и уровня безработицы.

Далее необходимо рассмотреть сам термин занятость населения. В соответствии с российским законодательством, занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

В современных экономических условиях государство отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Постепенно формируется новая система воздействия на занятость - система регулирования занятости.

По роду деятельности всех занятых можно разбить на три основные группы:

1. Занятые в экономике оплачиваемой деятельностью.

2. Военнослужащие.
3. Учащиеся на очных формах обучения.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (МКСЗ-93) выделяют шесть групп занятого населения:

- 1) наемные работники;
- 2) работодатели;
- 3) лица, работающие за свой счет;
- 4) члены производственных кооперативов;
- 5) помогающие члены семьи;
- 6) работники, не классифицируемые по статусу[39, с.63].

Сфера труда - важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Рынок труда в региональном аспекте, в отличие от макроуровня, позволяет более точно выявить специфику формирования сложившихся трудовых отношений, определить источники недоиспользования трудового потенциала. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. Рынок труда имеет принципиальную особенность - его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены специфическими особенностями: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и другими.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов. Так, предложение рабочей силы определяется, в первую очередь, факторами демографическими уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой. В России среднегодовые темпы прироста численности населения также резко сократились с уровня примерно 1 процента в 70-80-е годы до минусовых значений в 90-е годы.

Наконец, необходимо отметить, что проблема занятости и безработицы неразрывно связана с происходящими структурными сдвигами в

национальной экономике и мировом хозяйстве, демографическими и культурно-просветительными и другими процессами, а также имеющими место деформациями и инерционностью рынка труда. Изучение длительных тенденций на рынке труда показывает, что ежегодно происходит как значительный приток рабочей силы, так и заметные изменения в структуре свободных рабочих мест.

Рассмотрим более подробно виды занятости.

Эффективная занятость – это занятость в социально ориентированной рыночной экономике, обеспечивающая достойный доход, здоровье человека, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда.

Эффективная занятость нацелена на всестороннее развитие человека и отражает высокий уровень технической оснащенности, рентабельности производства, передовую организацию труда, высокую производительность и качество продукции. Она предполагает наличие работников и команды менеджеров, обладающих высоким профессионализмом и устремленных на высокоэффективную работу. Об эффективной занятости можно судить по тем процессам, которые имели место в России и происходят в настоящее время.

Продуктивная занятость представляется как занятость по созданию полезных благ и услуг, как для общества, так и для самого работника. Такой вид занятости характеризует деятельность работников производственной сферы, где результат измеряется такими количественными показателями, как объем произведенной продукции, количество реализованных товаров и услуг и выручкой от реализации.

Рациональная занятость предполагает оптимальное распределение занятых по отраслям производства и регионам страны с целью выпуска продукции и осуществления услуг, пользующихся спросом. В ее осуществлении важную роль играет маркетинг.

Зарубежные исследователи выделяют в настоящее время три маркетинговых стратегии занятости в промышленно развитых странах, исходя из признания тесной связи между темпами экономического роста, занятостью и производительностью. При сокращении темпов экономического роста занятость в большей или меньшей степени зависит от снижения или повышения показателей производительности труда в стране.

Самозанятость предполагает работу по собственной инициативе с применением или без применения наемного труда по производству различных потребительских товаров и оказанию услуг. При этом работник владеет определенными средствами производства, и сам организует свою работу.

Экономическая занятость подразумевает участие трудоспособного населения в общественном производстве, включая сферу услуг. От нее зависит экономический потенциал общества, уровень и качество жизни, социально-экономический и духовный прогресс каждой страны. Это общественно-полезная деятельность по производству общественного продукта, духовных, культурных, социальных услуг, подкрепленная конкретными рабочими местами и служащая источником дохода. Большинство исследователей рынка труда выделяют полную занятость, не означающую поголовную всеобщую занятость. В условиях рыночной экономики под полной занятостью понимается возможность каждого трудоспособного члена общества участвовать в общественно-полезном труде. При полной занятости число ищущих работу примерно соответствует количеству свободных рабочих мест, хотя они могут не совпадать по профессии и квалификации.

Экономическая вовлеченность предполагает соответствие рабочих мест профессионально-квалификационному составу, образовательному уровню работников. Как отмечают российские экономисты, при их несоответствии часть работников будет получать низкие заработки, не обеспечивающие нормальное существование, а государство, общество - недополучать ресурсы

в бюджет и социальные фонды. Вследствие этого, государство должно уделять особое внимание экономически низко интегрированным видам занятости.

Неполная занятость подразумевает то, что работник в силу своей недогруженности теряет определенную часть потенциального дохода, а общество недополучает часть товаров и услуг в связи с существованием такого вида занятости. Здесь речь не идет о добровольной неполной занятости, когда работнику в силу своих интересов выгоднее иметь неполный рабочий день.

Скрытая занятость практически не поддается статистическому учету и характеризуется неполным использованием профессионально-квалификационных возможностей работника и низкой по сравнению с возможной производительностью труда.

Непродуктивная занятость возникает, когда лица, сохраняющие статус занятых по договору о постоянной работе на предприятии или фирме за заработную плату, по каким-то причинам неизвестное время совсем не работают (например, в связи с приостановкой работы всего предприятия либо его отдельных участков), хотя продолжают числиться в списках штатного персонала. Этот вид занятости возник в России за годы реформирования, он не зафиксирован никакими международными стандартами и существует как свидетельство неотлаженности существующего рынка труда.

Вторичная занятость – это дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника. Такая занятость приносит трудящемуся дополнительный доход. Для современной России вторичная занятость распространена в связи с низким уровнем цены труда, при которой заработная плата работников среднего и низкого уровня квалификации находится на грани прожиточного минимума. Обеспечить в

этих условиях приемлемый уровень жизни для себя и членов своей семьи работник может, только реализовав возможности вторичной занятости.

Сезонная занятость обуславливается колебаниями производственной деятельности в зависимости от времени года. Данный вид занятости характерен для работников, занятых сельскохозяйственной деятельностью.

Глобальная занятость подразумевает деятельность в экономике страны в общеобразовательных и профессиональных учебных заведениях, на военной службе, в домашнем хозяйстве, в религиозных учреждениях и в других видах общественно-полезной деятельности. Данный вид занятости не приносит человеку достаточного дохода и в большинстве случаев возникает необходимость поиска дополнительных источников дохода.

В современный период занятость в России имеет ряд характерных особенностей, отличающих ее от положения в странах с развитой рыночной экономикой. Таких особенностей несколько.

1. Огромные масштабы неполной занятости, связанные с быстрым спадом производства и стремлением предприятий и организаций сохранить основной состав занятых.

2. Наемный характер труда абсолютного большинства занятых работников. Быстрое акционирование предприятий предполагало определенные изменения положения трудящихся на них работников.

3. Недостаточный уровень квалификации и профессионализма работников. Несмотря на высокий уровень образования, рыночная экономика повышает требования к квалификации, профессионализму работников, которые не отвечают современным требованиям.

4. Ухудшение качества рабочих мест. В связи с резким сокращением капитальных вложений работа идет на все более стареющем оборудовании. Оснащенность рабочих мест ухудшается. Резко ослабло внимание к организации труда на производстве. В результате увеличивается число

аварий, производственного травматизма, растет число профессиональных заболеваний, случаев получения инвалидности на производстве.

5. Падение цены рабочей силы. За годы реформ произошло резкое падение реальной заработной платы - заработной платы, получаемой работником по отношению к стоимости товаров и услуг. Низкая заработная плата вызывала необходимость работать практически всех трудоспособных членов семьи, в том числе женщин с детьми.

6. Резкое снижение производительности труда. Падение темпов развития производства вызвало резкое снижение производительности труда во всех отраслях производства и сфере обслуживания.

7. Снижение стимулов к труду. В последние годы разрушена система организации заработной платы. Ее величина в денежном выражении все меньше связывалась с результатами труда и возрастала в определенной мере только в связи с ростом цен, с увеличением инфляции. Произошло обесценивание высококвалифицированного труда в массовых масштабах.

8. Рост нарушений трудовых прав занятых. С трансформацией российской экономики, увеличением числа частных и смешанных предприятий происходит рост нарушений трудовых прав занятых. Это находит свое выражение в произвольном увеличении продолжительности рабочего времени, случаях неоплаты времени отсутствия по болезни, необоснованном увольнении и в нарушениях других трудовых прав граждан.

9. Большие региональные, отраслевые и профессиональные различия в области занятости населения. Эти различия определяются многими причинами и постепенно увеличиваются.

10. Наличие необходимых ресурсов для развития производства и занятости населения.

Несмотря на обостряющееся положение с занятостью, в России имеются огромные возможности для увеличения числа занятых граждан и

роста эффективности и производительности труда. Наша страна обладает огромными сырьевыми ресурсами, богатыми залежами полезных ископаемых, охватывающими все известные виды, самыми большими в мире лесными запасами, огромными массивами используемых и заброшенных земель, значительными, хотя и устаревшими основными фондами, высоким научным потенциалом. Таким образом, занятость населения - это важнейший показатель обеспеченности его трудоспособной части работой, выполнение которой дает доход, т.е. заработную плату, предпринимательскую прибыль и другие виды доходов.

Занятость населения имеет важное значение и в развитии общества. Росстат подвел итоги выборочного обследования населения по проблемам занятости по состоянию на вторую неделю июля 2017 года. Численность экономически активного населения в возрасте 15-72 лет (занятые + безработные) в июле 2017 г. составила 71,2 млн. человек, или более 54% от общей численности населения страны. В численности экономически активного населения 66,3 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 4,9 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).[]

Состояние рынка труда, как и социально-трудовых отношений, в целом, зависят в определенной степени от уровня эффективности правового регулирования, от реального соответствия правовых норм, регулирующих данную сферу отношений, состоянию и возможностям общества и государства по обеспечению поступательного развития и экономических реформ в РФ. Политика занятости должна быть органически включена и согласована с общей концепцией реформирования экономики, соответствовать ее принципам и стратегии реализации.

1.2 Правовая база регулирования занятости населения

В законодательстве Российской Федерации закреплены основные положения государственной политики в сфере занятости населения. Они представляют собой систему нормативно-правовых актов, которые определяют правовые, организационные и экономические основы отношений, возникающих в связи с обеспечением занятости и реализацией права граждан на труд (приложение А).

Согласно Конституции, Российская Федерация является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в котором каждый имеет право на защиту от безработицы [1].

Правовые основы регулирования занятости населения базируются на Конституции РФ. Основой законодательства о занятости населения является Конституция РФ, которая определяет главные направления правового регулирования занятости населения. Это означает, что правовые нормы законодательства о занятости должны учитывать принципы, установленные Конституцией РФ, основные права и свободы человека и гражданина, гарантированные. Ключевыми для сферы занятости являются положения, установленные в ст.37 Конституции, декларирующей свободу труда и запрещение принудительного труда.

Международные правовые акты, признанные нашим государством, приобретают обязательную юридическую силу и становятся частью национального законодательства. К правовым актам международного значения относятся: межгосударственные, межправительственные договоры, соглашения, конвенции[44].

Из действующих на сегодняшний день в РФ международных нормативных актов в области занятости можно выделить две основные группы:

1) документы Организации Объединенных Наций (ООН), наиболее значимыми в регулировании занятости, из которых для РФ являются:

- Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 года [4].

- международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят резолюцией 2200А (XXI) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных наций от 16 декабря 1966 года [3].

- международный пакт о гражданских и политических правах, принят резолюцией 2200А (XXI) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных наций от 16 декабря 1966 года[2].

2) документы Международной организации труда (МОТ), среди которых наибольшее значение для РФ имеют:

- конвенция МОТ № 122 о политике в области занятости, принята Генеральной конференцией МОТ на ее 48-ой сессии, 9 июля 1964 года [5].

- декларация относительно целей и задач МОТ, принята Генеральной конференцией МОТ на ее 26-ой сессии, 10 мая 1944 года [6].

- декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принята Генеральной конференцией МОТ на ее 86-й сессии 19 июня 1998 года и прочие [7].

Часть указанных документов ратифицирована государством еще в период существования СССР, но это не уменьшает их значения в правоприменительной практике, т.к. современная Россия официально признала все международные акты, ратифицированные СССР, и взяла на себя все обязательства по ним[44].

Законодательство о занятости включает Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1, федеральные законы, нормативные правовые акты Р.Ф., законы и нормативных правовые акты субъектов РФ.

В п.1 статьи 6 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, определена основа и структура законодательства о занятости населения, то есть список видов нормативных правовых актов, которые его составляют.

К нормативным правовым актам, из которых состоит законодательство о занятости населения, относятся:

- 1) Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1, который определяет основные положения, направления и вопросы регулирования занятости населения;
- 2) другие федеральные законы.

К их числу в первую очередь следует отнести Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (Далее ТК РФ), который включает основные положения, касающиеся заключения трудовых договоров, поступления на работу, основных гарантий, предоставляемых работникам[10].

Федеральные законы могут определять отдельные полномочия органов службы занятости. Например, Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» определяет порядок участия органов службы занятости в профессиональной направленности несовершеннолетних, их содействие в устройстве на работу несовершеннолетних, которые нуждаются в помощи государства [13].

Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» определяет компетенцию органов государственной службы занятости населения, когда к ним обращаются дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в возрасте от

четырнадцати до восемнадцати лет, для осуществления профориентационной работы с указанными лицами и обеспечению диагностики их профессиональной пригодности с учетом состояния здоровья [12].

3) иные нормативные правовые акты Российской Федерации (Далее РФ).

К таким актам принадлежат указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ и нормативно-правовые акты, принятые федеральными органами исполнительной власти по вопросам занятости населения.

В частности, большое значение имеют: Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ», Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы», Приказ Минтруда России от 29.06.2012 № 10н «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными», Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Конкретными мерами предупреждению массовой безработицы, согласно Постановлению Правительства РФ от 5 февраля 1993 года № 99, могут выступать консультации органов государственной службы занятости по поиску подходящей работы гражданам, которые могут быть подвергнуты массовому увольнению, профилактические работы с работодателями, направленные на разъяснение им способов выхода из экономически сложной ситуации, которая может возникнуть в их организации, создание временных рабочих мест.

4) законы субъектов РФ. В качестве примера закон Пензенской области от 29.06.2006 № 1064-ЗПО О системе социального партнерства в Пензенской области, который определяет особенность регулирования системы социального партнерства в Пензенской области, а также учитывается при решении вопросов разработки и реализации социально-экономической политики и правотворчества в сфере труда, занятости, трудовой миграции, социального обеспечения[26].

Закон Пензенской области о квотировании рабочих мест для инвалидов Пензенской области от 03.06.2003 года № 483-ЗПО устанавливает квоты для приема на работу инвалидов, проживающих в Пензенской области, с целью обеспечения им дополнительных гарантий права на труд и социальную защиту от безработицы и направлен на повышение экономической ответственности работодателей за решение проблемы занятости инвалидов [25].

5) иные нормативные правовые акты субъектов РФ. Например, постановление от 8 октября 2013 года № 752-пП «Об утверждении государственной программы Пензенской области Содействие занятости населения в Пензенской области».

Помимо законодательного регулирования в РФ принимаются государственные программы, направленные на реализацию государственной политики в сфере занятости. Это Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, в которой есть целый раздел, посвященный определению гибкого эффективно функционирующего рынка труда как важнейшей составляющей инновационной экономики[22].

На сегодняшний день в РФ действует принятая постановлением РФ от 15.04.2014 года № 298 государственная программа РФ «Содействия занятости населения», которая первую очередь нацелена на создание

правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда.

Субъекты РФ также в праве самостоятельно разрабатывать и реализовывать региональные программы, предусматривающие мероприятия по содействию занятости населения.

Например, в Пензенской области действует государственная программа «Содействие занятости населения Пензенской области», утвержденная постановлением Правительства Пензенской области от 08.10.2013 г. № 752-пп.

Органы местного самоуправления по урегулированию отношений в сфере занятости также вправе издавать правовые акты (решения представительных органов местного самоуправления и постановления и распоряжения глав муниципальных образований).

Государственный механизм регулирования занятости, должен включать весь спектр методов и инструментов, используемых органами государственной власти разных уровней для достижения состояния эффективной занятости и обеспечивающих результативное функционирование рынка труда.

В данной главе рассмотрены вопросы, касающиеся законодательного обеспечения занятости населения в РФ и в Пензенской области, государственная политика в сфере занятости населения.

2 Реализация государственной политики занятости в Пензенской области

2.1 Анализ рынка труда и занятости в области

Региональная система занятости, являясь открытой системой, испытывает на себе влияние факторов внешней среды, так и влияние внутренних факторов. Регион обладает характерными особенностями в сфере занятости. При переходе к эффективной занятости неизбежно возрастает роль регионов в оптимизации процессов трансформации и минимизации ее социально-экономических издержек.

Базовый сектор экономики складывается из машиностроения, приборостроения, пищевой промышленности и АПК. Города области являются традиционно-индустриальными, имеют, главным образом, сельскохозяйственную специализацию, обеспечивают сырьем пищевую промышленность.

По предварительной оценке, утвержденной Росстатом, численность постоянного населения Пензенской области на 1 января 2018 года составила 1 331,7 человек, в том числе: городского населения – 912,2 тыс. человек сельского – 419,5 человек. В 2017 году в область прибыло 35 218 человека (в 2016 г. – 35 604), выбыло 38 163 человек (в 2016 г. – 36 924) (ПриложениеБ) [40].

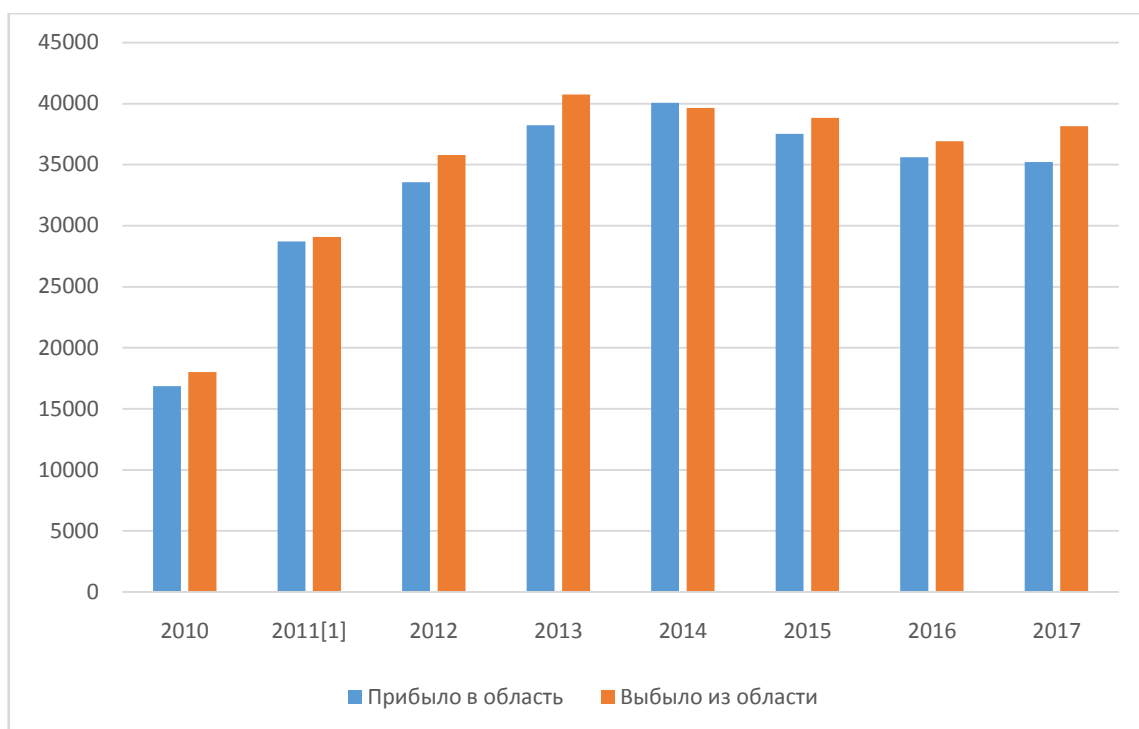


Рисунок 2—Динамика прибыли и убыли населения Пензенской области всего по годам, чел. [40]

Анализируя рисунок 2 заметно, что численность населения региона на протяжении последних двадцати лет неуклонно снижается. Это в свою очередь негативно отражается на рынке труда.

По данным рисунка 3 видно, что за последние 2 года смертность в регионе значительно превышает рождаемость.

Демографические характеристики региона проанализированы вследствие того, что они оказывают прямое воздействие на развитие рынка труда и его основные показатели.

Региональные службы занятости населения руководят реализацией программ по содействию занятости, ведут учет незанятого населения, осуществляют методическую и организационную помощь безработным, включая осуществление социальных выплат безработным гражданам в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения и т.д.

Государственная служба занятости Пензенской области осуществляет постоянный мониторинг по проблемам занятости в области.

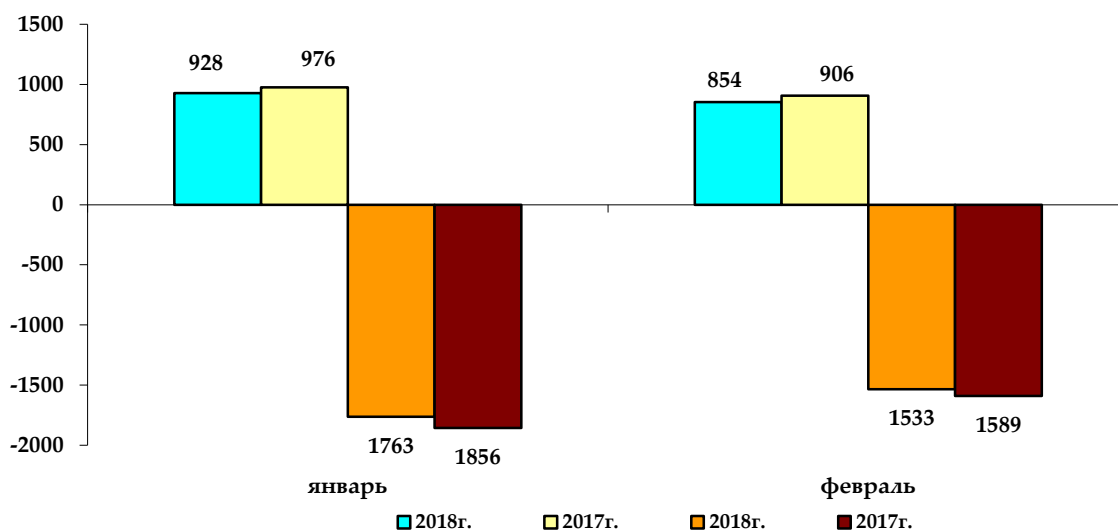


Рисунок 3 – Число родившихся и умерших в Пензенской области в 2017-2018 годы, чел

По данным статистического обследования по проблемам занятости населения на 1 января 2018 года в Пензенской области численность экономически активного населения области составила 701,9 тыс. человек. Средняя численность занятых в возрасте 15 лет и старше на февраль 2018 составила 639,0 тыс. человек, что на 9 тысяч больше аналогичного периода 2017 года [55].

В общей численности занятого в экономике населения 248,6 тыс. человек (37,2%) составили штатные работники крупных и средних организаций. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось 11,4 тыс. человек. Число работников списочного состава, совместителей и лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера,

замещающих рабочие места в организациях области (без субъектов малого предпринимательства) составило 260,0 тыс. человек.

На январь 2018 года численность безработных в возрасте 15 лет и старше в Пензенской области составила 30,3 тыс. человек. По сравнению с аналогичным 2017 годом эта численность уменьшилась на 1 тыс. человек, а в течение года прослеживалась динамика небольшого роста и спада показателей[54].

Общий уровень безработицы в Пензенской области на конец 2017 года составил 4,5%, что является средним показателем по сравнению с соседними регионами Поволжья.

Таблица 2 – Показатели общего уровня безработицы по регионам Поволжья на конец 2017 года, %[54].

	Уровень, %
Приволжский федеральный округ	4,7
Республика Башкортостан	5,6
Республика Марий Эл	6,1
Республика Мордовия	4,2
Республика Татарстан	3,5
Удмуртская Республика	4,8
Чувашская Республика	5,1
Пермский край	6,0
Кировская область	5,3
Нижегородская область	4,2
Оренбургская область	4,5
Пензенская область	4,5
Самарская область	4,2
Саратовская область	4,8
Ульяновская область	4,4

В общей численности занятого в экономике населения большую часть составили штатные работники крупных и средних организаций.

На апрель 2018 года численность безработных по Пензенской области составила 1 872 человек [32].

Что касается уровня безработицы, рассчитанного по методологии МОТ, в 2017 году данный показатель в регионе составил 4,6% от экономически активного населения области, это ниже чем в среднем по РФ (5,3%), и аналогичен данному показателю в Приволжском федеральном округе (4,6%). В динамике данный показатель приведен в приложении В.

Из приведенных данных видно, что уровень безработицы в Пензенской области, начиная с 2009 года установился на уровне ниже, либо наравне среднего уровня безработицы Приволжского федерального округа (ПФО) и ниже уровня РФ.

Также уровень регистрируемой безработицы на 2017 год соответствовал 0,84% от численности экономически активного населения области, тогда как в РФ данный показатель равен 1,1% в ПФО.

Уровень общей безработицы согласно прогнозу баланса трудовых ресурсов, к 2019 году снизится до 4,2%, а уровень регистрируемой безработицы снизится до 0,7% [49].

Важно отметить, что напряжённость на рынке труда Пензенской области составила 0,78 человек на одно свободное рабочее место. В то время как РФ данный показатель составил – 0,7 человек на вакансию (РФ – 0,8 чел./вак., ПФО – 0,7 чел./вак.)

Изменение структуры занятости и перераспределение работников по секторам экономики сопровождается сокращением неэффективных рабочих мест и оптимизацией численности персонала.

По данным Росстата Пензенской области в 3-м квартале 2017 года с предприятий и организаций Пензенской области было 15 498 работников.

Были уволены в связи с ликвидацией организаций или сокращением численности 293 работника. По собственному желанию. [40].

Высвобождение проведено в организациях по видам деятельности:
(ПриложениеГ)

- сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство – 5%;
- торговля – 3 %;
- образование – 5%;
- государственное управление – 26%;
- здравоохранение и социальные услуги – 14%;
- строительство – 9%;
- добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, электроэнергия и др. – 13%;
- финансовая деятельность – 7%;
- операции с недвижимым имуществом, аренды и научная деятельность⁹%;
- транспорт и связь – 5%.

По статистическим данным в 2017 году наибольшее количество высвобождений наблюдалось в организациях здравоохранения и предоставления социальных услуг (489 чел.).

В течение 2017 года деятельность в сфере занятости была направлена на обеспечение социальной стабильности и осуществлялась в рамках государственной программы Пензенской области «Содействие занятости населения Пензенской области на 2014-2020 годы».

Особого внимания заслуживает вопрос внешней трудовой миграции. Всего за 2017 год приняты документы для оформления патента на трудовую деятельность и оказано содействие в проведении дактилоскопирования 4585 иностранным гражданам. В 2016 году эта цифра составила 4 998 человек [47].

Также стоит отметить, что в регионе на высоком уровне находится межрегиональная миграция. Это связано с тем, что люди стремятся переехать в крупные города с высоким уровнем жизни. Соответственно регион покидают и молодые образованные люди в погоне за более высокой заработной платой. Этот факт приводит к «утечке умов» из Пензенской области.

С другой стороны, наблюдается положительный показатель миграции международной (1822 человека). Большое количество приезжих из стран СНГ.

На сегодняшний день остается важной проблемой сферы рынка труда в Пензенской области безработица среди молодых специалистов. Уровень зарегистрированных на январь 2018 года безработных в возрасте от 16 до 29 лет составил 28,5% [54].

Особенностью безработицы также является высокий удельный вес в структуре безработных квалифицированных работников (приложение Д). Это говорит об отсутствии системы профессионального образования, адекватной потребностям современного рынка труда. Последние 10 лет в регионе наблюдалось преобладание выпускников управленческих экономических, юридических, психологических направлений, а также специалистов сферы услуг. Поэтому на сегодняшний день присутствует избыток данных специалистов и недостаток рабочих технических профессий.

Рынок труда, как и любой другой рынок, испытывает на себе влияние объективных рыночных законов и принципов функционирования, но в силу человеческой природы его составляющих, как ни один другой, нуждается в государственном регулировании, цель которого состоит в обеспечении права на труд и защиту от безработицы, а также обеспечение роста ВВП, национального дохода, качества жизни населения – с другой. В настоящее время безработица во многом связана с кризисным состоянием экономики.

2.2 Система государственного регулирования труда в Пензенской области

Для определения системы государственного регулирования труда в Пензенской области стоит применить системный подход, что позволит рассмотреть системы обеспечения занятости региона как элементом еще более сложных систем.

В соответствии с законодательством РФ государственная служба занятости населения является единой системой органов и учреждений и включает в себя:

- уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти;
- органы исполнительной власти субъектов РФ, которые осуществляют полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- государственные учреждения службы занятости населения [33, с. 92].

В соответствии с региональной политикой занятости аналогичная служба работает и в Пензенской области. Основное направление - содействие занятости и трудоустройству и повышение уровня занятости социально незащищенных категорий населения.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

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

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

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

- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан;

- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан;

- предупреждение массовой и сокращение длительной безработицы;

- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан РФ за ее пределами и иностранных граждан на территории РФ, соблюдение международных трудовых норм[33, с. 95].

Существуют два основных варианта выбора средств политики занятости: активный и пассивный. Отсюда различают государственную активную и пассивную политику занятости.

Активная политика занятости (активная политика на рынке труда) — это:

— совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы;

— мероприятия, связанные с предупреждением и профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест;

— обучение, переподготовка и повышение квалификации лиц, ищущих работу;

— активный поиск и подбор рабочих мест;

- финансирование создания новых рабочих мест;
- организация новых рабочих мест через систему общественных работ.

В рамках такой политики осуществляются мероприятия, направленные на предотвращение увольнений работников, субсидирование создания новых рабочих мест и др. [34].

Пассивная политика занятости (пассивная политика на рынке труда) обеспечивает в основном сглаживание негативных последствий безработицы: выплату гарантированного государством пособия по безработице, а по истечении срока его выплаты — социального пособия, а также выплату доплат на иждивенцев и другие меры помощи. Пассивная политика предусматривает предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости. Часто применяют термин — умеренно пассивная политика, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест.

Министерство труда и социальной защиты населения каждую неделю наблюдает за ситуацией в сфере занятости. Данный орган является уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. А также в сфере демографии, уровня жизни и доходов, оплаты труда, трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, социальной защиты и социального обслуживания [20].

Минтруд осуществляет еженедельный мониторинг рынка труда в разрезе субъектов РФ, который базируется на официальной информации, представляемой работодателям в органы службы занятости, о планируемых

увольнениях работников в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, а также ведении режимов неполной занятости.

В отличие от Федеральной службы по труду и занятости Минтруд России не имеет территориальных органов и зарубежных представительств.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной занятости населения. Оказывает государственные услуги в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также предоставляет социальные гарантии для социально незащищенных категорий граждан [19].

Далее система государственного регулирования занятости населения включает в себя органы исполнительной власти субъектов РФ.

Так, Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области (Минтруд Пензенской области) является исполнительным органом государственной власти Пензенской области, осуществляющим:

- проведение государственной политики в сфере социальной защиты населения Пензенской области;
- полномочия в области социального партнерства и трудовых отношений, охраны и экспертизы условий труда, уровня жизни населения;
- управление в сфере опеки граждан, признанных судом недееспособными или ограниченных судом в дееспособности, а также патронажа над совершеннолетними дееспособными гражданами, которые по состоянию здоровья не способны самостоятельно осуществлять свои права и исполнять обязанности и так далее [29].

На уровне местного самоуправления в РФ действуют государственные учреждения системы обеспечения занятости населения.

Нестабильно высокий уровень инфляции, снижение уровня жизни населения, повышение ставок по потребительским кредитам и рост склонности населения к сбережениям из-за макроэкономической нестабильности привели к значительному сжатию потребительского спроса.

В 2017 году в Пензенской области оборот розничной торговли по продаже потребительских товаров составил 209,8 рублей, что в сопоставимых ценах 102% к 2016 году. Оборот общественного питания составил 9,9 млрд. рублей, или 101,7% к уровню 2016 года [35].

Индекс потребительских цен в феврале 2018г. индекс потребительских цен составил 100,2%, с начала года – 100,5% (в феврале 2017г. – 100,2%, с начала года – 100,8%). [46].

Промышленный комплекс занимает ведущее положение в экономике области, на его долю приходится более четверти валового регионального продукта

Внешнеполитическая ситуация и влияния, введенных в отношении российской экономики санкций, оказывают существенное негативное влияние на экономическую ситуацию в регионе.

В январе 2018 года индекс промышленного производства по полному кругу организаций-производителей к январю 2017 года составил 103,6%. Снизился объем отгруженных товаров [32].

Реализация Государственной программы содействия занятости населения в Пензенской области и дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволила обеспечить в 2017 году социальную стабильность и поддержать эффективную занятость населения в регионе.

На 2017 год для Пензенской области с учетом корректировок утверждена квота для иностранных работников, из стран с визовым режимом въезда в количестве 357 человек [45].

Минтрудом Пензенской области за 12 месяцев 2017 года выдано 44 положительных заключений о целесообразности привлечения и использования 270 иностранных работников, жителей стран дальнего зарубежья из Китая, Вьетнама, Турции, Таиланда, Ирана, Литвы, Франции.

Из них планируют осуществлять трудовую деятельность в обрабатывающем производстве – 111 человек, в сельском хозяйстве - 83 человека, в торговле - 27 человек, в строительстве – 20 человек, в других отраслях – 29 человек [47].

По данным Управления по вопросам миграции УМВД России по Пензенской области за 12 месяцев 2017 года выдано 256 разрешений на работу иностранным гражданам [47].

Патент на осуществление трудовой деятельности на территории области получили 5435 иностранных граждан.

Из 2492 трудовых мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на 1 января 2018 года, наибольшее количество занято в сферах: обрабатывающего производства – 586 (23,5%); оптово-розничной торговли – 422 (16,9%); строительства – 250 (10%); деятельности домашних хозяйств – 659 (26,5%), сельского хозяйства – 224 (9%); гостиниц и ресторанов – 129 (5,2%), услуг – 44 (1,8%), иных – 178 (7,1%) [47].

На 2018 год для Пензенской области определена потребность на привлечение 357 иностранных работников. В конце ноября текущего года в Минтруд Российской Федерации от Пензенской области направлены дополнительные предложения об увеличении потребности в иностранных работниках на 2018 год в количестве 175 человек [45].

Также в Пензенской области действуют бизнес-инкубаторы. Бизнес-инкубаторы – это инструмент поддержки малого бизнеса, на ранней стадии их деятельности, путем предоставления в аренду оборудованных помещений и оказания консультационных, бухгалтерских, юридических и прочих услуг.

Основными целями бизнес-инкубатора являются:

- ускорение создания новых малых предприятий, повышение их жизнестойкости, устойчивости и конкурентоспособности;
- облегчение доступа к разного рода ресурсам;
- активизация инновационной деятельности;
- создание новых производств с целью создания новых рабочих мест;
- формирование стандартов профессионального бизнеса среди предпринимателей малого бизнеса;
- распространение передового отечественного и зарубежного опыта [34].

На территории Пензенской области действуют следующие бизнес-инкубаторы:

- 1) «Татлин» (г.Пенза);
- 2) Каменский бизнес-инкубатор;
- 3) Сердобский бизнес-инкубатор;
- 4) Никольский бизнес-инкубатор;
- 5) Наровчатский бизнес-инкубатор;
- 6) Башмаковский бизнес-инкубатор;
- 7) Нижнеломовский бизнес-инкубатор;
- 8) Кузнецкий бизнес-инкубатор;
- 9) Бизнес-инкубатор «Паршин» (г.Пенза);

На сегодняшний день занятость населения является одной из главных целей социальной политики государства. Показатели занятости – это характеристика социальной развитости общества.

Государственное регулирование занятости населения на региональном уровне, также, как и на федеральном должно основываться на объективных тенденциях и предпосылках развития рынка труда и быть направлено на решение насущных проблем.

3 Предложения по регулированию уровня занятости в Пензенской области

Актуальность совершенствования деятельности в области занятости населения Пензенской области возрастет на фоне глобализации и повышения степени открытости национальных рынков труда, а также в связи с передачей значительной части полномочий от федерального центра на уровень субъектов.

Диверсификация экономики и оптимизация бюджетных расходов, сокращение инвестиций и внутреннего спроса, будут сопровождаться изменениями структуры занятости, сокращением неэффективных рабочих мест и перераспределение рабочей силы по видам экономической деятельности.

Предложения по совершенствованию сферы занятости населения должны быть в первую очередь направлены на поддержку лиц, которые подверглись сокращению вследствие изменения структуры занятости населения.

В ходе исследования сделаны следующие предложения по совершенствованию регулирования занятости:

1. Опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под риском увольнения, в связи с ликвидацией или сокращением численности работников. Данное предложение исполняется в рамках задач государственной программы «Содействие занятости населения в Пензенской области»:

- обеспечение гибкости рынка труда;

- улучшение качества рабочей силы и развитие системы переподготовки кадров с учетом приоритетов развития региональной экономики.

Опережающее профессиональное обучение можно определить как профессиональную подготовку, переподготовку, освоение второй (смежной) профессии, повышение квалификации, и последующая стажировка работников организаций Пензенской области, осуществляемые до наступления срока расторжения трудового договора между работником и работодателем.

Стажировка граждан, прошедших опережающее обучение, организуется в целях закрепления теоретических знаний и умений на практике, приобретения необходимого трудового опыта.

При этом опережающее профессиональное обучение проходят, прежде всего, работники, находящиеся под угрозой массового увольнения. Например, в случае наличия таких факторов, как установление неполного рабочего времени, временная приостановка работ, предоставление отпусков без сохранения заработной платы, осуществление мероприятий по высвобождению работников, а также принятые на постоянную работу работники, уволенные из иных организаций в связи с ликвидацией либо сокращением численности работников, и безработные граждане.

Обязательному опережающему профессиональному обучению подвергаются работники:

- которым невозможно подобрать подходящую работу по имеющимся у них профессиям, уровню квалификации в организации, работниками которых они являются;
- которые утратили способность к выполнению работы по профессии.

Опережающее профессиональное обучение будет способствовать:

- решению вопросов предотвращения массового высвобождения;
- сокращению периода возможной вынужденной безработицы;

- увеличению вероятности трудоустройства;
- смягчению социальной напряженности на рынке труда; 56

– повышению производительности труда и развитию персонала.

Опережающее обучение может осуществляться по очной, вечерней, дистанционной формам обучения на базе образовательных учреждений, имеющих соответствующую лицензию на право осуществления образовательной деятельности. Также обучение может быть групповым или индивидуальным. Средняя продолжительность опережающего обучения составит три месяца, максимальная – шесть месяцев и будет определяться в зависимости от требований работодателей и содержания образовательной программы. А максимальный период стажировки будет равен трем месяцам.

Реализация данного предложения позволит работодателям при реорганизации предприятия, снижении объемов производства или приостановке деятельности предприятия, осуществить профессиональное обучение работников, новым видам деятельности, избежав тем самым их увольнения. А работникам соответственно овладеть новыми профессиями, избежав потери работы.

Реализация опережающего обучения может осуществляться на основании государственных контрактов, заключенных между центрами занятости населения Пензенской области и образовательными организациями. А стажировка – путем заключения договора между центрами занятости и работодателями о возмещении центрами занятости затрат работодателю на организацию стажировки.

Если сравнить структуру российского рынка труда со структурой рынка труда развитых стран, можно отметить, что российская ситуация характеризуется принципиально иными тенденциями. В отличие от стран Запада в России работники с высшим образованием представляют одну из наименее социально защищенных групп (об этом можно судить как по уровню оплаты их труда, так и по имеющимся у них гарантиям занятости). Сравнительно высокодоходной, а потому быстро набирающей социальный престиж категорией рабочей силы являются занятые в сфере торговли и

услуг на работах, не требующих специального образования и профессиональной подготовки. В развитых же странах эта категория занятых составляет наименее благополучный сегмент [43, с.11].

К числу негативных моментов современного российского рынка труда относятся:

1) существенные изменения отраслевой структуры занятости (снижение удельного веса занятых в промышленности, перераспределение рабочей силы между обрабатывающей и добывающей промышленностью в пользу последней, рост доли сельского хозяйства в общей занятости);

2) значительные масштабы неполной и неэффективной занятости; преобладание неэффективной занятости проявляется в излишней концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, больших масштабах недоиспользования рабочего времени занятых, низкой эффективности труда и низких заработках значительных контингентов работающих, снижении в составе работников доли, занятых в высокотехнологичных и наукоемких видах деятельности;

3) потеря трудового потенциала квалифицированных и высококвалифицированных кадров в результате отсутствия реальной связи между доходом и уровнем профессионализма работников, их перемещения в сферу неформальной занятости, часто не требующую прежней квалификации; увеличение масштабов вторичной занятости;

4) постоянный рост числа молодежи среди российских безработных; преобладание в трудовых ориентациях молодежи установок на будущую работу в непроизводственной сфере;

5) медленная перестройка системы государственного профессионального образования, неадекватность масштабов, структуры и форм первичной профессиональной подготовки граждан изменениям в спросе на рабочую силу, недостаточная развитость системы вторичного

обучения (переподготовка и повышение квалификации), слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации работающих и их переподготовке;

6) чрезвычайно сложная ситуация с трудоустройством отдельных социально-демографических групп населения (молодежи, женщин, инвалидов, демобилизованных военнослужащих и др.); сохранение селективного подхода при высвобождении рабочей силы и приеме на работу в зависимости от пола, возраста, состояния здоровья; несоблюдение в полной мере норм трудового законодательства о режиме и охране труда отдельных групп населения;

7) наличие значительного числа регионов с острой, критической ситуацией в сфере занятости при ограниченных возможностях перемещения рабочей силы по территории страны, свидетельствующее о том, что перспективы развития отдельных отраслей и производств не нацелены пока на обеспечение занятости населения [52].

Меры по преодолению негативных моментов на рынке труда связаны в первую очередь с совершенствованием законодательства о труде.

Общественные работы как один из путей решения проблемы безработицы. Общественные работы могут стать одним из действенных методов трудоустройства безработных и важным инструментом смягчения социальной напряженности. Сдерживающим фактором в развитии общественных работ стали изменения, внесенные в Положение об организации общественных работ, согласно которым безработные граждане на период участия в общественных работах снимаются с учета в органах службы занятости. Поэтому для многих работодателей и безработных новые условия участия в общественных работах стали менее привлекательными. Отрицательно сказывается на участии в общественных работах продолжительная задолженность по выплате пособия, несвоевременная

выплата заработной платы, ограниченность перечня видов общественных работ.

Можно выделить следующие направления развития системы общественных работ:

- совершенствование нормативно-правовой базы организации общественных работ;
 - расширение перечня общественных работ;
 - предоставление налоговых льгот работодателям, организующим общественные работы;
- полное информирование незанятого населения, работодателей, органов местного самоуправления по вопросу участия в общественных работах;
 - повышение заработной платы на рабочих местах в сфере общественных работ.

Дальнейшее развитие общественных работ существенно сдерживается из-за несовершенства нормативно-правовой базы. Гражданам, направленным на общественные работы, необходимо сохранять пособие по безработице и не снимать их с учета; следует также установить действенные налоговые льготы, повышающие заинтересованность работодателей в организации общественных работ. Представляется необходимым также принять федеральную программу общественных работ: как известно, именно национальный размах общественных работ во многом способствовал выводу из кризиса экономики и значительному сокращению армии безработных в годы Великой депрессии в США.

Одной из основных проблем, с которой сталкивается не только Центр занятости населения, но и сами граждане, является неформальная занятость. Неформальная занятость, то есть ситуация, когда граждане работают без официального трудоустройства, продолжает оставаться негативной

тенденцией в сфере занятости как на уровне города, республики, так и на уровне Российской Федерации.

Незарегистрированная деятельность не облагается налогами, занятые в сфере неформальной деятельности работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты и социального регулирования. Кроме того, при утрате работы граждане не имеют необходимого пакета документов для получения всех услуг Центра занятости населения.

Для решения проблемы сокращения неформальной занятости на государственном уровне необходимо создать благоприятные условия для открытия и функционирования зарегистрированного малого и среднего бизнеса, оптимизировать его налогообложение, повысить уровень оплаты труда, совершенствовать правовые нормы и повысить ответственность предпринимателей за осуществление неформальной деятельности. Решение проблемы безработицы, развитие возможностей достойно зарабатывать являются важными факторами сокращения масштабов неформальной занятости.

Еще одним направлением по решению проблемы неформальной занятости является создание Координационного совета по легализации трудовых отношений, который необходимо развивать.

Еще одной не менее важной эпизодической проблемой является снижение числа вакансий в периоды экономического спада, и, как следствие, увеличение безработных. Экономическая нестабильность и кризис провоцирует увеличение числа безработных. Работодателям необходимо создавать определенные «подушки безопасности» для кризисных времен, например, резервы, что позволит сократить количество увольнений.

В настоящее время все меньше уделяют внимание ранней профориентации детей. Выбор правильного пути в жизни непосредственно связан с ранней профориентацией, она поможет исключить ошибочный

выбор, а значит избежать разочарований и постоянных смен рабочих мест в будущем.

Таким образом, рассмотрев вышеуказанные проблемы занятости и безработицы, приходим к выводу, что необходима разработка комплексной программы поддержания и развития занятости, сдерживания безработицы.

Для начала, службе занятости необходимо наладить и повысить сотрудничество с учебными заведениями высшего профессионального образования. Проводить работу со студентами в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда и умения продавать свой труд, посредством обучения деловому общению, проведения курса занятий, семинаров и тренингов по основам трудоустройства.

Как уже было сказано, одной из важных и слабозащищенных категорий безработного населения является молодежь. Молодежь это одна из самых многочисленных слоев населения, нуждающихся в трудоустройстве.

Также важно отметить противоречивый характер молодежи на рынке труда. С одной стороны, молодежь не обладает достаточной профессиональной подготовкой и трудовыми навыками, поэтому спрос работодателей на нее слаб. С другой – свободные рабочие места часто не могут удовлетворить запросы молодежи с точки зрения их качества и уровня оплаты.

В связи с этим, также необходимо предпринимать определенные меры:

1. Содействие молодежи в организации собственного дела, малого бизнеса, в которое входит эффективное организационно-информационное обеспечение, необходимая профессиональная подготовка, обучение основам предпринимательской деятельности, приоритетное кредитование молодежного бизнеса;

2. Организация подготовки высококвалифицированных кадров с учетом потребностей среднего и малого бизнеса, на базе отдельных предприятий и фирм с привлечением бюджетных средств;

3. Организация подготовки высококвалифицированных кадров на коммерческой основе, без привлечения бюджетных средств на условиях кооперации всех заинтересованных предприятий и организаций, с привлечением к оплате за обучение заинтересованных работодателей;

4. Проведение регулярных ярмарок вакансий временных, сезонных и ученических рабочих мест, работы по расширению бронирования рабочих мест.

Совершенствование эффективности работы центра занятости повлечет за собой внедрение современных технологий, которые позволят ускорить работу специалистов с безработными гражданами в части их приема, создания и использования банков вакансий и безработных, позволят сократить период безработицы граждан, предоставлять более качественные услуги в более короткие сроки.

Вместе с тем, в условиях ограниченности средств федерального бюджета, необходимо поставить задачу расширения привлечения средств из других источников, и прежде всего, регионального, местного бюджета и средств работодателей. Для этого необходимо повысить эффективность взаимодействия Центра занятости населения с органами местного самоуправления и работодателями, а также обеспечить увеличение доли регионального финансирования мероприятий по содействию занятости.

В предотвращении безработицы, сокращении ее масштабов немалую роль играют негосударственные структуры. Рекрутинговые компании, кадровые агентства, негосударственные общества занятости, которые оказывают безработным и работодателям помощь в поиске работы и подборе кадров, всё это можно и нужно развивать. Более того, возможно наладить

сотрудничество государственным центрам занятости с негосударственными структурами содействия занятости для дальнейшего обмена информацией.

Таким образом, реализация приведенных предложений вполне может способствовать развитию занятости, предупреждению массовой безработицы и улучшения использования трудовых ресурсов Пензенской области.

Заключение

В ходе написания выпускной квалификационной работы, автор пришел к следующим выводам.

Важнейшим инструментом государства в области регулирования рынка труда, в современных условиях, должно стать управление обеспечением занятости населения, которое должно заключаться в сочетании механизмов саморегуляции и необходимого государственного регулирования, которые в совокупности обеспечивают условия для развития трудовых ресурсов, их экономической активности и направлены на защиту национального рынка труда.

Вопросы занятости населения необходимо решать на государственном и региональном уровнях, создавая не только рабочие места, но и достойные заработные платы. Реализация программ модернизации экономики требует эффективного рынка квалифицированного труда. В этом направлении в последние годы реализуются проекты по обновлению требований к квалификациям работников, а также по формированию системы независимой оценки их профессионального уровня.

Несмотря на обостряющееся положение с занятостью, в России имеются огромные возможности для увеличения числа занятых граждан и роста эффективности и производительности труда. Наша страна обладает огромными сырьевыми ресурсами, богатыми залежами полезных ископаемых, охватывающими все известные виды, самыми большими в мире лесными запасами, огромными массивами используемых и заброшенных земель, значительными, хотя и устаревшими основными фондами, высоким научным потенциалом.

Основную нагрузку по государственному регулированию отношений в сфере занятости на данный момент несут нормативные правовые акты, подзаконные акты и программы, принятые на различных уровнях власти.

Правовые основы регулирования занятости населения базируются на Конституции РФ. Основой законодательства о занятости населения является Конституция РФ, которая определяет главные направления правового регулирования занятости населения. Это означает, что правовые нормы законодательства о занятости должны учитывать принципы, установленные Конституцией РФ, основные права и свободы человека и гражданина, гарантированные. Международные правовые акты, признанные нашим государством, приобретают обязательную юридическую силу и становятся частью национального законодательства. К правовым актам международного значения относятся: межгосударственные, межправительственные договоры, соглашения, конвенции.

Помимо законодательного регулирования в РФ принимаются государственные программы, направленные на реализацию государственной политики в сфере занятости. Это Концепция долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, в которой есть целый раздел, посвященный определению гибкого эффективно функционирующего рынка труда как важнейшей составляющей инновационной экономики.

Государственный механизм регулирования занятости, должен включать весь спектр методов и инструментов, используемых органами государственной власти разных уровней для достижения состояния эффективной занятости и обеспечивающих результативное функционирование рынка труда.

Региональная система занятости, являясь открытой системой, испытывает на себе влияние факторов внешней среды, так и влияние внутренних факторов. Регион обладает характерными особенностями в сфере

занятости. При переходе к эффективной занятости неизбежно возрастает роль регионов в оптимизации процессов трансформации и минимизации ее социально-экономических издержек.

Базовый сектор экономики складывается из машиностроения, приборостроения, пищевой промышленности и АПК. Города области являются традиционно-индустриальными, имеют, главным образом, сельскохозяйственную специализацию, обеспечивают сырьем пищевую промышленность.

В работе автором был проведен анализ состояния рынка труда и занятости Пензенской области на основе статистических данных с официальных сайтов государственных органов Пензенской области. Было выявлено, что численность населения региона на протяжении последних двадцати лет неуклонно снижается. Это в свою очередь негативно отражается на рынке труда. Демографические характеристики региона проанализированы вследствие того, что они оказывают прямое воздействие на развитие рынка труда и его основные показатели.

По данным статистического обследования по проблемам занятости населения на 1 января 2018 года в Пензенской области численность экономически активного населения области составила 701,9 тыс. человек. Средняя численность занятых в возрасте 15 лет и старше на февраль 2018 составила 639,0 тыс. человек, что на 9 тысяч больше аналогичного периода 2017 года.

Численность безработных в возрасте 15 лет и старше в Пензенской области в 2018 году по сравнению с аналогичным 2017 годом уменьшилась на 1 тыс. человек, а в течение года прослеживалась динамика небольшого роста и спада показателей.

Уровень безработицы в Пензенской области, начиная с 2009 года установился на уровне ниже, либо наравне среднего уровня безработицы Приволжского федерального округа (ПФО) и ниже уровня РФ.

Также в работе было отмечено, что в регионе на высоком уровне находится межрегиональная миграция. Это связано с тем, что люди стремятся переехать в крупные города с высоким уровнем жизни. Соответственно регион покидают и молодые образованные люди в погоне за более высокой заработной платой. Этот факт приводит к «утечке умов» из Пензенской области.

Последние 10 лет в регионе наблюдалось преобладание выпускников управленческих экономических, юридических, психологических направлений, а также специалистов сферы услуг. Поэтому на сегодняшний день присутствует избыток данных специалистов и недостаток рабочих технических профессий.

Рынок труда, как и любой другой рынок, испытывает на себе влияние объективных рыночных законов и принципов функционирования, но в силу человеческой природы его составляющих, как ни один другой, нуждается в государственном регулировании, цель которого состоит в обеспечении права на труд и защиту от безработицы, а также обеспечение роста ВВП, национального дохода, качества жизни населения – с другой. В настоящее время безработица во многом связана с кризисным состоянием экономики.

В соответствии с законодательством РФ государственная служба занятости населения является единой системой органов и учреждений и включает в себя:

- уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти;
- органы исполнительной власти субъектов РФ, которые осуществляют полномочия в области содействия занятости населения и

переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

– государственные учреждения службы занятости населения.

Органы власти на разных уровнях как единая система реализуют политику в области развития занятости населения. Основное направление – содействие занятости и трудоустройству и повышение уровня занятости социально незащищенных категорий населения.

В этом направлении функционируют программы Содействия занятости населения на федеральном и региональном уровнях.

Однако, в ходе анализа было выявлено, что в Пензенской области, как и в стране в целом, численность трудовых ресурсов и основная их составляющая – трудоспособное население в трудоспособном возрасте, снижается. При этом численность занятых планируется поддерживаться за счет развития инвестиционного потенциала, инновационной деятельности, создания рабочих мест в отраслях экономики, в том числе в сфере малого и среднего предпринимательства.

Другой важной проблемой российского рынка труда является несоответствие образовательных услуг потребностям рынка, что характерно и для Пензенской области. В регионе наблюдается высокий удельный вес в структуре безработных квалифицированных работников. Причина такого положения кроется в отсутствии адекватной потребностям рынка труда системы профессионального образования. Так основная масса вакансий региона на данный момент приходится на рабочие специальности на производстве.

В целях устранения рассмотренных в работе проблем, политика в сфере занятости населения региона направлена, с одной стороны, на сведение к минимуму регионального неравенства, что позволит снизить социальную напряженность, а с другой – на формирование такого уровня и структуры занятости населения, которые способствуют цели развития области.

Автором работы было предложено следующие меры по совершенствованию регулирования занятости населения Пензенской области:

- опережающее профессиональное обучение работников, находящихся под риском увольнения, в связи с ликвидацией или сокращением численности работников;

- общественные работы могут стать одним из действенных методов трудоустройства безработных и важным инструментом смягчения социальной напряженности;

- устранение неформальной занятости.

Реализация перечисленных предложений будет способствовать предотвращению роста напряженности на рынке труда, предупреждению массовой безработицы и улучшению использования трудовых ресурсов региона.

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» - 2018.
2. Международный пакт о гражданских и политических правах (принят Генеральной ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1994. – № 12.
4. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.
5. Конвенция о политике в области занятости (принята Генеральной конференцией МОТ 09 июля 1964 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XXV. – М., 1972. – С. 320-322.
6. Декларация о целях и задачах Международной организации труда (принята Генеральной конференцией МОТ 10 мая 1944 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XVI. – М., 1957. С. 351-372.
7. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята Генеральной конференцией МОТ 18 июня 1998 г.) // Российская газета. – 1998. – 16 декабря.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 19.12.2017. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

9. Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 19.02.2018. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 05.02.2018. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

11. О занятости населения в Российской Федерации: федеральный закон РФ от 19 апреля 1991года № 1032-1 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 07.03.2018. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

12. О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: федеральный закон от 21 декабря 1996 года № 159-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 07.03.2018. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

13. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 07.06.2017. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

14. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 6 октября 2003года № 131-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 18.04.2018. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

15. О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации: федеральный закон от 24 июля 2007года № 209-ФЗ [Электронный ресурс]. Дата обновления: 27.11.2017. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

16. Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года: указ Президента РФ от 9 октября 2007 года № 1351 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 01.07.2014. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

17. О мероприятиях по реализации государственной социальной политике: указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года [Электронный ресурс]. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

18. О структуре федеральных органов исполнительной власти: указ Президента РФ от 21 мая 2012 года. № 636 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 03.04.2017. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

19. Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости: постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 года № 324 // Федеральная служба по труду и занятости РФ (Роструд). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rostrud.ru>. (дата обращения: 11.04.2018).

20. Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 31 мая 2012 года. №535 // Министерство труда и социальной защиты РФ. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru>. (дата обращения: 12.04.2018).

21. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 года № 298 [Электронный ресурс]. Дата обновления: 30.03.2018. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

22. О концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ до 2020 года: распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 года. № 1662-Р [Электронный ресурс]. Дата обновления: 10.02.2017. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

23. Об утверждении перечней показателей оценки эффективности деятельности и методик определения целевых значений показателей оценки эффективности деятельности руководителей органов исполнительной власти по созданию благоприятных условий ведения предпринимательской деятельности (до 2018 года): Распоряжение Правительства Российской Федерации от 10 апреля 2014 г. № 570-р [Электронный ресурс] (дата обновления: 19.04.2018. Доступ из системы «Консультант Плюс» - 2018.

24. О плане первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г.: распоряжение Правительства РФ от 27 января 2015 г. № 98-р [Электронный ресурс]. Дата обновления: 16.07.2015. Доступ из правовой системы «Консультант плюс» - 2018.

25. О квотировании рабочих мест для инвалидов в Пензенской области: закон Пензенской области от 03 июня 2003 года № 483-ЗПО [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.penza.ru (дата обращения 20.03.2018)

26. О системе социального партнерства в Пензенской области: закон Пензенской области от 29.06.2006 № 1064-ЗПО [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zspo.ru/legislative/acts/3781/> (дата обращения 20.03.2018).

27. О занятости населения в Пензенской области»: Постановление Правительства Пензенской области от 15 января 2016 года № 13-пП // Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области. Режим доступа: <http://trud.pnzreg.ru>. (дата обращения: 20.04.2016).

28. О реализации дополнительных мероприятий в сфере занятости населения, направленных на снижение напряженности на рынке труда Пензенской области в 2016 году: Постановление Правительства Пензенской области от 30 марта 2016 года № 178-Пп «Об утверждении программы Пензенской области // Правительство Пензенской области. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://pnzreg.ru>. (дата обращения: 15.04.2016).

29. Об утверждении Положения о Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области: постановление Правительства Пензенской области от 31 января 2013 года №33-пП [Электронный ресурс] Режим доступа: www.penza.ru (дата обращения: 05.04.2017)

30. Об утверждении государственной программы Пензенской области «Содействие занятости населения в Пензенской области»: постановление Правительства Пензенской области от 8 октября 2013 г. №752-пП [Электронный ресурс] Режим доступа: www.penza.ru (дата обращения: 07.03.2017)

31. Об утверждении перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан: приказ департамента по труду, занятости и трудовой миграции Пензенской области от 04 июля 2012 г. №328 [Электронный ресурс] Режим доступа: www.penza.ru (дата обращения: 07.03.2017)

32. Анализ рынка труда на 15.03.2018 г // Интерактивный портал службы занятости Пензенской области [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://58zan.ru/Documents/Detail/14213e87-f2a8-4a59-ae96-70d5c702c39c/> (дата обращения: 18.04.2018)

33. Белохвостова Н.В. Механизмы государственного регулирования занятости населения // Сервис в России и за рубежом. - 2016. - №6(67). - С.90-100.

34. Бизнес-инкубаторы // Пензенское региональное отделение бизнес-инкубаторов. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.biznes-penza.ru>. (дата обращения: 15.04.2018).

35. В Пензенской области оборот розничной торговли потребительскими товарами в 2017 году составил 209,8 млрд рублей. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://pnzreg.ru/news/ekonomika/68923/>. (дата обращения: 02.05.2018).

36. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2014. - 546с.
37. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: Норма, 2014. - 448с.
38. Гришина А.С. Рынок труда как экономическая категория // Наука и образование сегодня. - 2017. - №2(13). - С.39-40.
39. Гуляев Г.Ю. Тенденции развития рынка труда в Российской Федерации и Пензенской области // Экономика и управление: проблемы, решения. - 2016. - №3. - С.62-67.
40. Данные Росстата по Пензенской области [Электронный ресурс] Режим доступа: http://pnz.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/pnz/ru/statistics/employment/ (дата обращения 30.04.2018).
41. Деятельность службы занятости Пензенской области // Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://trud.pnzreg.ru> (дата обращения 22.04.2018)
42. Дополнительные материалы государственной программы Пензенской области «Содействие занятости населения Пензенской области» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://58zan.ru/home/info/rinok.aspx> (дата обращения: 19.04.2017)
43. Кац И. На пути к социально-рыночной экономике // Экономист. – 2018. - № 2. – С. 10-19.
44. Нормативно-правовые основы регулирования занятости населения // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://studbooks.net/1703455/pravo/normativno_pravovye_osnovy_regulirovaniya_zanyatosti_naseleniya. (дата обращения 05.03.2018)
45. О работе Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области в рамках регулирования внешней трудовой миграции. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://trud.pnzreg.ru/about/trud-i->

zanyatost/zanyatost-naseleniya/privlechenie-inostrannykh-rabotnikov/itogi-raboty/ (дата обращения 02.05.2018).

46. Об индексе потребительских цен в феврале 2018 года [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/Isswww.exe/Stg/d03/43.htm. (дата обращения 02.05.2018).

47. Отчеты о деятельности Центра трудовой миграции [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.migr58.ru/menu/30/> (дата обращения: 05.05.2018).

48. Пименова Д.В., МаксUTOва Л.Д. Исследование проблемы безработицы молодежи в Пензенской области // Концепт: Научно-методический электронный журнал. – 2015. – №13. – С. 43-49. Режим доступа: <https://e-koncept.ru>. (дата обращения: 20.04.2018).

49. Пояснительная записка к проекту Баланса трудовых ресурсов Пензенской области на 2019 год. // Официальный сайт Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://archivetrud.pnzreg.ru/znpo/pbtr>. (дата обращения: 30.04.2018).

50. Пухова М.М. и др. Проблемы регулирования занятости населения на муниципальном уровне / М.М. Пухова, А.И. Дунаева, Н.О. Удачин // Наукoведение. – 2017. - № 3. – С. 1-8.

51. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2017: Стат.сб.// Росстат - М., 2017. - 332с.

52. Учаева Т.В., Желудкова А.А. Проблема занятости и безработицы в Пензенской области // Современные научные исследования и инновации: Электронный научно-практический журнал. - 2015. - №4. Режим доступа: <http://web.snauka.ru> (дата обращения: 20.04.2018).

53. Функции Центра занятости населения // Государственная служба занятости Пензенской области. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://58za.ru>. (дата обращения: 27.04.2018)

54. Численность безработных по субъектам РФ // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud3.htm. (дата обращения: 17.04.2018)

55. Численность занятых по субъектам РФ // Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/tab_trud2.htm. (дата обращения: 17.04.2018)

56. Шаринова Г.А. Влияние экономических санкций на рынок труда Российской Федерации // Молодой ученый. – 2017. – № 21. – С.1-3

Приложения



Рисунок 1 - Виды нормативных актов по юридической силе

Приложение Б

Таблица 1 - Общие итоги миграции Пензенской области

	2010	2011 ¹	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Прибыло в область – всего	16870	28727	33571	38223	40081	37534	35604	35218
из них:								
миграция в пределах России	15024	25196	30390	34945	34388	31709	30530	30176
в том числе:								
внутрирегиональная	9968	17154	19750	24385	21977	20016	18181	17494
межрегиональная	5056	8042	10640	10560	12411	11693	12349	12682
международная миграция	1846	3531	3181	3278	5693	5825	5074	5042
в том числе из:								
стран СНГ и Балтии	1769	3298 ²	2989	3077	5373	5383	4539	4311
других зарубежных стран	77	233 ³	192	201	320	442	535	731
Выбыло из области – всего	18018	29093	35798	40763	39661	38849	36924	38163
из них:								
миграция в пределах России	17891	28897	35491	40252	37866	36007	33672	33911
в том числе:								
внутрирегиональная	9968	17154	19750	24385	21977	20016	18181	17494
межрегиональная	7923	11743	15741	15867	15889	15991	15491	16417
международная миграция	127	196	307	511	1795	2842	3252	4252
в том числе из:								
стран СНГ и Балтии	86	147 ³	231	441	1571	2624	2782	3671

других зарубежных стран	41	49 ³	76	70	224	218	470	581
Миграционный прирост, убыль (-) – всего	-1148	-366	-2227	-2540	420	-1315	-1320	-2945
из них:								
миграция в пределах России	-2867	-3701	-5101	-5307	-3478	-4298	-3142	-3735
в том числе:								
внутрирегиональная	-	-	-	-	-	-	-	-
межрегиональная	-2867	-3701	-5101	-5307	-3478	-4298	-3142	-3735
международная миграция	1719	3335	2874	2767	3898	2983	1822	790
в том числе из:								
стран СНГ и Балтии	1683	3151 ³	2758	2636	3802	2759	1757	640
других зарубежных стран	36	184 ³	116	131	96	224	65	150



Рисунок 4 -Уровень безработицы Российской Федерации, Приволжского федерального округа и Пензенской области по годам

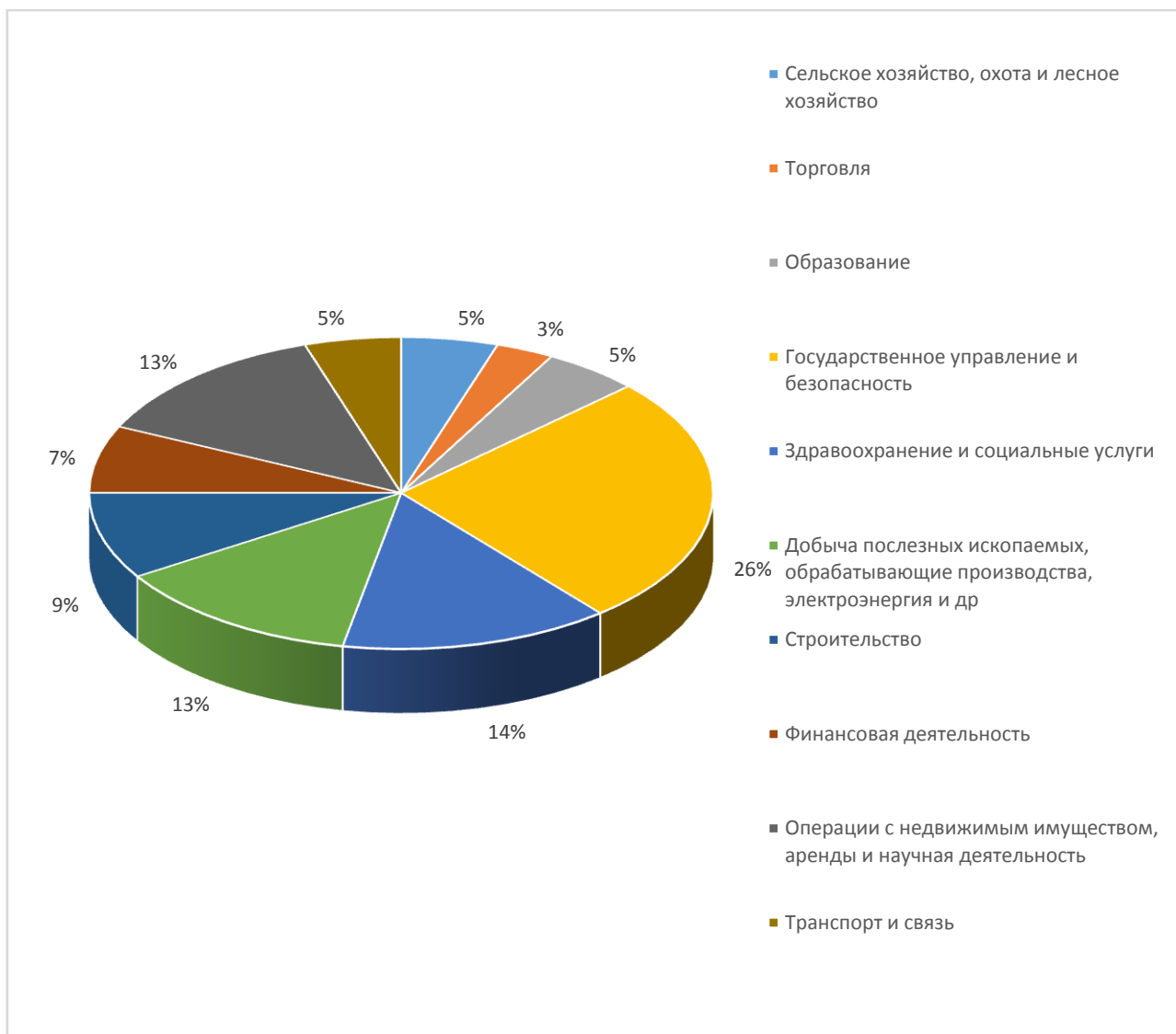


Рисунок 5 - Высвобождено организаций в Пензенской области по видам деятельности в 2017 году, %[32].

Приложение Д

Таблица 3 - Структура безработных Пензенской области по уровню образования, 2017 год, %

Безработные	всего	в том числе имеют образование					
		ВПО	СПО	НПО	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Российская Федерация	100	16,4	19,3	20,3	32,8	10,1	1,1
Приволжский федеральный округ	100	16,2	21,8	26,1	26,4	8,6	0,8
Пензенская область	100	20,4	25,2	17,9	28,9	6,5	1,2