

Содержание:

Введение

Рынок труда - это не только система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, но и экономическое и географическое пространство. Это сфера трудоустройства, сфера взаимодействия продавца и покупателя специфического товара - труда. По сути, это механизм, который обеспечивает согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Рынок труда, как и любой другой рынок, можно описать двумя переменными: спрос и предложение. Спрос и предложение зависят от многих факторов: заработной платы, состояния экономики, географического расположения региона, числа образовательных учреждений. Безработица является следствием диспропорций спроса и предложения.

Социологами выявлена зависимость между уровнем социальной напряженности и состоянием на рынке труда. Спрос на рабочую силу и ее предложение, занятость и безработица, государственное регулирование рынка труда являются определяющими, как на национальном, так и на региональном, муниципальном уровнях.

Для стабильности рынка труда необходимо правовое регулирование со стороны государства, а также и разработка, реализация и дальнейшее улучшение муниципальных программ по содействию занятости населения.

Актуальность работы обусловлена современной социально-экономической ситуацией региона и страны в целом, а также необходимости применения новых стратегий развития.

Объект исследования: рынок труда Кемеровской области.

Предмет исследования: показатели рынка труда Кемеровской области.

Цель курсовой работы - анализ тенденций на рынке труда Кемеровской области.

Для достижения цели были сформулированы следующие задачи:

- Рассмотреть теоретические аспекты рынка труда
- проанализировать социально-экономического положения и стратегии развития Кемеровской области;
- выявить динамику занятости и безработицы населения в Кемеровской области;
- разработать мероприятия по содействию занятости населения на рынке труда Кемеровской области.

Информационно базу ВКР составили: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации», нормативно-правовые документы Кемеровской области регулирующие вопросы формирования политики в сфере занятости населения; статистические материалы федерального, областного и территориальных центров занятости.

Методы исследования: анализа и синтеза, логический, статистический, классификации.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

Глава 1. Теоретические аспекты рынка труда

1.1 Понятие рынка труда в системе экономических отношений

С переходом в России от командно-административной экономической системы к рыночной происходит трансформация самой экономики, которая предусматривает институциональные преобразования как в экономике, так и в стране.

Институциональные преобразования должны быть сориентированы, прежде всего, на обновление существующих или создание новых институтов, не идущих в противоречие с оформленной рыночной системой и обуславливающих ее эффективное функционирование.

Следует отметить, что в одной из подсистем отечественной экономики, а именно в области социально-трудовых отношений произошли радикальные перемены. В первую очередь, это связано со сменой государственного подхода в области

трудовых отношений и занятости трудоспособного населения, а также монопольного использования труда рабочих с учетом свободного выбора места приложения. [6, С. 253]

Также трансформации в трудовой сфере связаны с основными институциональными преобразованиями, которые произошли в отношениях собственности. Данные изменения были законодательно закреплены и прописаны в ряде законов: в «Трудовом кодексе РФ» [1], «О занятости» [2], в иных законодательных актах и нормативных документах. Отметим, что формальные правила, которые обществом сознательно поддерживаются при внимании государства, поддаются быстрому изменению, а неформальные правила изменяются постепенно.

Так, доперестроечное устройство сферы труда, которое базировалось на обязательности труда, принципах всеобщности и гарантированной занятости со стороны государства, сформировало трудовое поведение, полностью лишенное какой-либо инициативы. Свободы на реализацию права на труд, которые были предоставлены гражданам, большинством из них остались не востребованы, что было связано с невозможностью граждан проявлять инициативу, творчество и соответствовать требованиям постиндустриального общества.

К инерционности сознания присоединилось чувство социального страха, которое оказало тормозящее влияние на формирование рынка труда и создание агентов рыночной экономической системы. [11, С. 73]

Существующая мировая практика институциональных преобразований доказывает, что формирование эффективных формальных правил, которые бы соответствовали новым условиям хозяйствования - процесс сложный и длительный. Если говорить о современном российском рынке труда, то необходимо сказать, что он только находится на пути становления цивилизованного рынка труда, который нуждается в совершенствовании институциональных основ его функционирования. Это подтверждают многочисленные публикации, отражающие российскую специфику в области рынка труда.

Теоретические аспекты рынка труда широко обсуждаются в научной литературе, дающей целую «палитру» различных трактовок и суждений. Существует множество подходов к определению рынка труда в экономической теории.

В России широкое распространение получило определение рынка труда, предложенное Федеральной службой занятости, где отождествляется рынок труда

с механизмами и процессами трудоустройства.

Например, Савицкая И.С. считает, что когда мы применяем понятие «рынка» к анализу сферы труда, мы не можем приравнивать труд к обычным товарам. В первую очередь, труд - это процесс экономической деятельности людей, и только во вторую очередь может являться ресурсом или товаром[14, С. 237]. В современном обществе индивидуум как носитель способности продавая труд располагает предпочтениями выбора. Поэтому работника нельзя купить, его можно использовать как наемного работника.

Следует отметить, что в отличие от товаров в натурально-вещественной форме труд не изготавливается заблаговременно и не хранится.

Также труд, в зависимости от большинства услуг, является незаменимым, так как даже его использования на производствах, связанных с автоматизацией процессов, он не может быть в полной мере возмещен капиталом. В этой связи заметим, что конкретные приемы использования труда индивидуумов взаимозаменяемы, но труд вообще выступает как некий безальтернативный ресурс. С позиций маркетинга ключевыми моментами анализа и прогнозирования рынка труда являются цена, спрос, предложение.

Так, Есинова Н.И. определяет рынок труда как систему общественных отношений, которые связаны с предложением труда и наймом. [22, С. 87]

При дефиниции рынка труда в узком значении, часто используются понятия «механизм», «взаимодействие», что указывает на экономическое противостояние работодателей и индивидов, ищущих работу. А. И. Рофе уверен, что человеческий труд при найме человека на работу в прямом смысле покупается, так как найм и предложение труда напрямую связаны с куплей- продажей. Такое утверждение немного расходится с мнением Федотовой Т.А., которая считала, что труд может быть товаром только после того, как труд - экономическая деятельность людей. [18, С. 112]

Также данный автор определяет рынок труда как географическое и экономическое пространство - сферу трудоустройства (хоть трактовка и достаточно очевидная, она обладает правом на существование, так как увязывается в определенной степени с объективной реальностью); механизм, который обеспечивает согласование условий труда и цены между предпринимателями и нанятыми работниками. Из выше изложенного следует, что вследствие функционирования рынка труда бизнес-предприниматели обеспечивают производственный процесс и

сферу предоставления различных услуг непосредственно исполнителями работ, работниками, а наемные работники, реализуя труд, обеспечивают себе получение денежных средств на существование и жизнедеятельность.

На наш взгляд, рынок труда - это определенный механизм, который увязывает интересы работодателя, выступающего в качестве приобретателя труда индивидуума, и нанимающегося работника на определенные виды работ, а индивид является продавцом данного ресурса.

Нужно обратить внимание на то, что на протяжении долгого времени в советской экономической науке, опирающейся на классические принципы марксистской политэкономии, такие понятия как «рынок труда» и «рынок рабочей силы» были разорваны между собой: «Характерной чертой капиталистической эпохи является то, что рабочая сила для самого рабочего принимала форму принадлежащего ему товара». Получалось так, что понятия «труд» и «рабочая сила» противостояли друг другу. В целом можно отметить, что в настоящее время рынок рабочей силы и рынок труда большинством экономистов рассматриваются как синонимы.

Но, к примеру, В.И. Плякся объектом связей на рынке труда видит рабочую силу и считает употребление термина «рынок труда» неверным, так как в действительности функционирует рынок сбыта рабочей силы или занятости, а не сам рынок труда: «объектом купли-продажи на рынке является не труд, а рабочая сила человека, его способность к труду. Именно она является товаром, а рынок, на котором реализуется данный товар, есть рынок рабочей силы».

Многие исследователи не согласны с таким мнением. Олейник Д.В. считает, что способность к труду или рабочая сила не может быть оторвана непосредственно от работника, что способствует невозможности ее реализации без этого работника, если только он не раб (такую продажу в свободном обществе осуществить нельзя). [13, С. 146]

Так, если рабочая сила неотделима от работника, она не может передаться в собственность к работодателю как к приобретателю на рынке труда.

Существует такое утверждение, что рынок труда является не только рынком труда, но и рынком рабочих мест, так как существует постоянный спрос и предложение на них. Ведь предприниматель, который в то же время может быть и непосредственным работодателем, объединяет и распределяет труд нанятых работников таким образом, что каждый работник становится закрепленным за определенным рабочим местом, а все рабочие зоны или места взаимосвязаны

между собой внутриорганизационной кооперацией и технологией.

Поэтому работодатель, при покупке рабочей силы, в то же время предлагает наемному работнику трудиться на установленном рабочем месте, а продажа работником своей рабочей силы создает определенный спрос на конкретное рабочее место. В этой связи сделка по купле - продаже рабочей силы может произойти в том случае, когда рабочее место соответствует квалификации и требованиям работника. Можно сказать, что предприниматель - работодатель и наемный работник выступают на рынке труда, в равной степени, владельцами: первый как собственник хозяйства и рабочих, а второй как собственник, предлагающий товар - «рабочую силу».

Как уже было отмечено, в экономической литературе существует большое количество определений понятия «рынок труда», и каждое из них имеет не только достоинства, но и недостатки.

Рассматривая как механизм рыночной системы, рынок труда в широком смысле можно представить как сложную, неоднородную, многоплановую, динамичную систему, связанную с рыночными отношениями по воспроизводству производительных способностей трудоспособных людей, охватывающую совокупность взаимоотношений между работниками и работодателями в сферах обращения и производства.

Но при таком подходе выпадает социологический аспект, который неприемлем для экономической теории. Лукьянова В. В. считает: чтобы свести к минимуму недостатки различных определений понятия «рынка труда», сам рынок труда необходимо рассматривать:

- с социально-экономической позиции, которая позволяет предотвратить социальную напряженность. С такой точки зрения рынок труда - это совокупность трудовых и связанных с ними отношений различных агентов экономики, осуществляемых с помощью различных соответствующих учреждений, которые составляют инфраструктуру рынка труда;
- с организационно-экономического воззрения, которое позволит выявить саму сущность рынка труда.

С этой точки зрения рынок труда - это механизм, дающий возможность удовлетворить определенные потребности самого работника в рабочем месте как в источнике получения дохода за свой труд и потребности работодателя в квалифицированной рабочей силе, предпринимателя в ресурсе, труд для

исполнения производственной деятельности. Это позволит распределить трудовые ресурсы по сферам и отраслям страны оптимальным и эффективным способом.

Данный подход даст возможность полнее осмыслить особенности формирования отношений на рынке труда и процесс его регулирования.

Подходы к определению рынка труда как места, где происходит купля-продажа специфического ресурса труд остаются в прошлом. Это координируется с положением, закрепленным в Международной организации труда, что признавать рабочую силу объектом купли-продажи некорректно, и что рынок труда необходимо подвергать рассмотрению как механизм согласования условий труда и цены между работником и работодателем. Иванова Н.А. одобряет два подхода к определению рынка труда [10, С. 71].

Первый, который получает более широкое распространение в настоящее время и правомерен как некоторый инструмент быстрого решения вопросов занятости населения, определяет «рынок труда» как возможность трудоспособных лиц в некоторый временной период быть свободными от занятости, безработные, лица, ищущие другое место работы, а также те, кто ищет занятость после перерыва в работе или вступающие в трудовую деятельность впервые.

Второй подход, более целесообразный, включает социально-экономические аспекты и рассматривает рынок труда как общественное взаимоотношение «работодатель - работник», включающее взаимодействие между собой на всех ступенях их совместного функционирования (включая ситуации спада производства, безработицы, ликвидации предприятия).

При этом В.И. Плакся уточняет, что ценность труда субъективно определяется личностными характеристиками работника (профессией, возрастом, полом, состоянием здоровья и т.д.), а также объективно - общественными потребностями трудиться с определенными качественными характеристиками.

Подводя итоги, можно сказать, что сложность и многогранность проблемы понятия рынка труда привели к образованию различных направлений ее исследования и многообразию подходов ее анализа. Невозможно в современной литературе найти однозначную трактовку определения «рынка труда». Ряд ученых придерживаются мнения, что рынок труда - это определенный механизм согласования интересов работников и работодателей, другие, что это институт (механизм), объединяющий продавцов «рабочей силы» (работников) и работодателей [8], которые покупают этот товар, третьи - что он представляет собой вид рынка специфических товаров,

и его содержанием является купля - продажа этих товаров.

Некоторые исследователи считают, что такие понятия, как «рабочая сила» и «рынок труда» противопоставлены друг другу, так как рабочая сила - способность к труду, а труд - функционирующая способность. К тому же понятие «рынок рабочей силы» более широкое, так как включает отношения не только занятых людей, но и безработных.

Ряд ведущих ученых уверен, что давать трактовку нужно с учетом социально-экономических аспектов. Так, по их мнению, рынок труда формирует систему социально-экономических отношений, которая обеспечивает достаточно высокий уровень занятости трудоспособного населения и доходов рабочей силы, регулирующие воспроизводство рабочей силы в направлении распределения, формирования, перераспределения для эффективного использования и приводящие к высоким стандартам качества жизни населения. Также существует такая трактовка рынка труда: рынок живого труда плюс рынок рабочих мест.

Обобщив исследования различных ученых, можно сделать вывод, что рынок труда - это организация общественных отношений, в том числе юридических норм и институтов, которые обеспечивают эффективное использование и нормальное воспроизводство труда, качество и количество которых вознаграждается. То есть он является проявлением системы организации в условиях товарно-денежных отношений наемного труда.

1.2 Общая характеристика рынка труда

Рынок труда является системой общественных отношений, представленных согласованием интересов работодателей и наемной рабочей силы .

В функционировании рынка труда следует выделить несколько основных положений. Во-первых, это сумма экономических отношений между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Во-вторых, точки соприкосновения социальных и экономических интересов. В-третьих, с позиций организаций - взаимоотношение работников, то есть потенциальных или фактических сотрудников, но думающих о возможном переходе на новое место работы в пределах фирмы.

Рынок труда имеет ряд главных особенностей, которые накладывают отпечаток на его функционирование.

- Неотъемлемость прав собственности на товар от его владельца. Труд - это процесс расхода рабочей силы. В процессе купли-продажи труда возникают особые отношения.
- Большая продолжительность контакта продавца и покупателя. Сделка, которая совершается на рынке труда, предполагает начало довольно длительных отношений между продавцом и покупателем.
- Существование и действие не денежных аспектов сделки. Стоит отметить, что, прежде всего, это условия труда, микроклимат в организации, наличие перспектив продвижения по карьерной лестнице и возможности профессионального роста.
- Наличие значительного числа институциональных структур особого рода. К их числу относят: систему трудового законодательства; различные учреждения и службы регулирования занятости, государственные программы в области труда и занятости.
- Высокая степень индивидуализации сделок. Сделки отличаются большим разнообразием, так как каждый сотрудник по-своему уникален, а любое место для работы отличается от другого и предъявляет к претендентам свои особые требования. [15, С. 163]

Совокупный рынок труда включает в себя такие понятия, как совокупные предложение и спрос. Совокупное предложение включает в себя всю наемную рабочую силу, а совокупный спрос, представляет собой общую потребность экономики в наемной рабочей силе.

Делая промежуточный вывод из определения и характеристики рынка труда, следует выделить главные его структурные единицы: субъекты рынка труда, конъюнктура, конкуренция, инфраструктура рынка труда, службы занятости населения; систему социальной защиты и правовые аспекты.

Основными субъектами рынка труда являются работодатели и наемные работники.

Работодатель - это наниматель, представленный разными «фигурами». Они зависят от легитимной структуры отношений собственности.

Понятие наемных работников складывается из свободных трудоспособных граждан, работающих по найму, который в свою очередь является главным источником средств существования.

Конъюнктура рынка включает в себя отношение спроса и предложения, которое учитывает все составляющие структуры рынка труда.

Конкуренция представляет собой присутствие многочисленных свободных продавцов и потребителей на рынке труда. Реальность для них - свободно вступать на рынок труда и выходить из него. Конкуренция является необходимой частью механизма каждого рынка. Действительно конкурентный рынок отличается наличием огромного количества потребителей и предприятий, конкурирующих между собой при найме различного вида труда. [19, С. 241]

Для полноценной работы рынку труда необходима развитая инфраструктура. Инфраструктура рынка труда - это государственные учреждения, общественные организации содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные фонды, обеспечивающие максимально результативное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Задачи инфраструктуры заключаются в том, чтобы регулировать отношения между работником и работодателем по поводу условий труда, подготовки и переподготовки работников, цены рабочей силы, а также регулировать процессы защиты прав наемных работников и работодателей на рынке труда.

Немаловажным аспектом является правовое регулирование рынка труда. Основой правового регулирования является закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», устанавливающий следующие основы государственной политики в области трудовых отношений и занятости населения:

- ○ Порядок регистрации граждан, не имеющих работу, а также граждан, находящихся в процессе поиска работы и требования к выбору соответствующих работ осуществляются Правительством Российской Федерации (статья 3).
- Государство проводит политику содействия исполнению прав граждан на полную и частичную, продуктивную занятость (статья 5).
- Правительство России имеет право разрабатывать и осуществлять дополнительные меры в области занятости населения. В частности:
 1. снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации;
 2. содействие в трудоустройстве семей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, незанятых инвалидов (статья 7).
 1. Национальная Федеральная служба занятости находится на территории Российской Федерации в организационном независимом подразделении,

деятельность которого направлена на:

3. оценку прогнозов состояния и развития занятости, информацию о ситуации на рынке труда;
 4. разработку и реализацию федеральных, территориальных (районных, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости, в том числе программ по содействию занятости лиц с повышенным риском увольнения, а также граждан, особенно нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
 5. содействие гражданам, которые ищут подходящую работу, а работодателям в подборе необходимых работников;
 6. организацию, если таковые имеются, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан;
- Для объективной оценки ситуации на рынке труда и ситуации в области занятости населения, Россия устанавливает государственные статистические отчеты (статья 16) [2].

Следовательно, государственная законодательная система направлена на защиту граждан от безработицы и содействие в трудоустройстве. Каждый гражданин способен в полной мере реализовать свои права в области трудовых отношений.

Таким образом, состояние российского рынка труда на данный момент имеет такие особенности, как несбалансированность, увеличение полной и частичной занятости, сокращение основного прироста населения и увеличение демографической и экономической загруженности трудоспособной части населения, а также отсутствие структурированной инфраструктуры и растущий разрыв между квалификацией рабочих и их потребностями.

Глава 2 Анализ рынка труда на примере Кемеровской области

2.1 Общая характеристика Кемеровской области

Объектом исследования в работе является рынок труда Кемеровской области.

С географической точки зрения Кемеровская область имеет средние размеры, однако по экономическому потенциалу является крупным территориально-производственным комплексом России.

Кемеровская область (Кузбасс) - субъект Российской Федерации, входит в состав Сибирского федерального округа. Образована 26 января 1943 года Указом Президиума Верховного Совета СССР выделением из Новосибирской области.

Кемеровская область расположена на юго-востоке Западной Сибири и находится почти на равном расстоянии от западных и восточных границ Российской Федерации. Кузбасс географически занимает срединное положение между Москвой и Владивостоком.

Административные границы Кемеровской области сухопутные, граничит с Томской, Новосибирской областями, с Красноярским и Алтайским краями, Республиками Хакасия и Алтай.

Кемеровская область административно состоит из 16 городских округов и 18 муниципальных районов. Численность постоянного населения на 01.01.2017 - 2 717 627 человек. Областной центр - город Кемерово. Наиболее крупные города - Кемерово и Новокузнецк, в каждом из них проживает свыше 500 тыс. человек.

Кемеровская область является крупнейшим производственным комплексом страны, обладает уникальными запасами разнообразных минеральных ресурсов, которые способны обеспечить сырьем промышленность на многие годы - месторождения золота, серебра, вольфрама, ртути, молибдена, кобальта, никеля.

В отраслевой структуре экономики региона преобладают отрасли традиционной индустрии: угольная промышленность, черная металлургия, химия. На долю Кемеровской области приходится 73 процента запасов коксующихся углей в Российской Федерации.

Отметим, что стратегической целью государственной политики социально-экономического развития Кемеровской области на долгосрочную перспективу является повышение конкурентоспособности региона и рост на этой базе благосостояния жителей региона.

Так к основным приоритетам развития региона относятся следующие отрасли: угольная промышленность, добыча полезных ископаемых, металлургическая промышленность, машиностроение, химическая промышленность, развитие

транспортной инфраструктуры, сельское хозяйство и производство продуктов питания.

Кемеровская область - регион моногородов, в котором диспропорции на рынке труда вызваны диспропорциями в экономике. Термин «моногород» появился в России в 1990-е гг. В законодательных актах Российской Федерации встречаются термины «город с монопрофильной структурой хозяйства», «город с монопроизводственной структурой» и «монопромышленный город».

Кемеровская область является регионом, обладающим одной из самых развитых городских систем за Уралом с высокой плотностью населения. Демографическая ситуация характеризуется сокращением численности населения в силу его естественной убыли, невысоких показателей продолжительности жизни.

Численность населения области постоянно уменьшается и составляет на начало 2018 года 2 717 627 человек. Плотность населения составляет 28,39 чел./км².

В РИА-рейтинге российских регионов по качеству жизни Кемеровская область держится на 51 месте из 83 возможных, а по социально-экономическому положению опустилась на 32 место (в 2016 году занимала 30 позицию). При расчете рейтинга проводился анализ 73 показателей, которые объединены в 11 групп, характеризующих основные аспекты качества жизни в регионе: уровень доходов населения; занятость населения и рынок труда; жилищные условия населения; безопасность проживания; демографическая ситуация; экологические и климатические условия; здоровье населения и уровень образования; обеспеченность объектами социальной инфраструктуры; уровень экономического развития; уровень развития малого бизнеса; освоенность территории и развитие транспортной инфраструктуры.

2.2 Анализ рынка труда Кемеровской области

В России в целом и ее регионах, в частности, на фоне экономических кризисов и общей дестабилизации рынок труда является наиболее точным отражением происходящих процессов. Недоверие к властным структурам, социальная незащищенность, постоянная угроза потери работы - все это привело к тому, что на рынке труда сложилось несколько основных тенденций: рост неформальной занятости, сохранение работы пенсионерами, работа не по специальности или основной квалификации и прочее.

В целом, рынок труда в России характеризуется следующими особенностями:

- 1. Дискриминация по полу и возрасту.
- 2. Сохранение пенсионерами работы.
- 3. Рост неформальной занятости
- 4. Разрыв между номинальной и реальной заработной платой.

Проведем анализ рынка труда Кемеровской области

Численность экономически активного населения региона постепенно снижается, причем, количество зарегистрированных в госучреждениях службы занятости значительно меньше разницы между экономически занятым населением и занятым на 105,5 тыс. человек. В 2017 году количество занятых женщин меньше на 74,1 тысяч человек, чем количество занятых мужчин, в то время, как количество мужчин увеличивается. Однако среди официально безработных в 2017 году женщин на 12,7 тысяч человек меньше, чем мужчин и на 11,3 тысяч человек больше, чем в 2016 году (у мужчин эта разница составляет 6,2 тысячи человек).

Таким образом, можно предположить, что, в условиях стабильной занятости (это состояние иллюстрируют данные 2014 и 2015 гг.) уровень занятости и безработицы между мужчинами и женщинами примерно одинаков. В условиях кризиса (2016-2017 гг.) женщины реже мужчин становятся безработными, но чаще становятся на учет в Службу занятости. Дискриминация по полу на рынке труда Кемеровской области присутствует лишь частично, что вызвано меньшим количеством возможных работ, которые может выполнять женщина, Приложение В демонстрирует, что большая часть женщин трудится в финансовых, здравоохранительных и образовательных учреждениях, а также в гостиницах и ресторанах. По данным показателям к концу 2016 года уменьшение либо было незначительным, либо произошло увеличение занятых в данной сфере женщин.

Дискриминация по возрасту при приеме на работу возникает из-за следующего общероссийского фактора: сохранение работы пенсионерами. Уволить пенсионера с работы невозможно. Увольнение пенсионера по инициативе работодателя возможно только в трёх случаях:

- сокращение штатной численности сотрудников,
- несоответствие должности,
- прогулы и другие нарушения рабочим трудовой дисциплины.

В любых других ситуациях увольнение работающего пенсионера возможно только по собственной инициативе. В РФ законодательно запрещена возрастная дискриминация, и поэтому наступление пенсионного возраста не может являться поводом к прекращению трудового договора или изменению его условий.

2 Сохранение работы пенсионерами

Из-за общего демографического кризиса в начале 90-х годов, в современной России большая часть пенсионеров являются занятыми. С одной стороны, это обеспечивает высокий уровень работы на тех местах, где необходим опыт и квалификация, с другой стороны, молодые работники теряют возможность продвижения по работе или занятия вакантной должности.

Это обуславливает зачастую уход работников с официального рынка труда в неформальную занятость и теневой рынок. Таблица 1 демонстрирует распределение занятых в экономике.

Таблица 1

Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в процентах к итогу)

год	Занятые в том числе в возрасте, лет								Средний возраст,
	до 20	20-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-72	лет	
2013	100	1,0	24,7	25,9	24,1	13,2	8,1	3,0	39,4

2014 100	0,7	24,1	26,2	23,2	13,5	8,5	3,8	39,8
2015 100	0,8	23,5	27,1	22,6	13,5	8,7	3,9	39,8
2016 100	0,6	24,1	26,5	22,1	13,6	8,4	4,7	39,9
2017 100	0,5	22,7	27,4	22,0	13,2	9,1	5,1	40,2

мужчины

2013 100	1,1	27,1	26,0	22,6	12,4	8,2	2,6	38,7
2014 100	0,9	26,9	26,3	21,7	12,5	8,4	3,3	39,0
2015 100	1,0	26,3	26,8	21,3	12,5	8,5	3,6	39,0
2016 100	0,8	26,5	26,9	21,4	12,5	8,2	3,7	39,1
2017 100	0,5	25,3	27,6	21,0	12,2	8,9	4,5	39,5

женщины

2013 100	0,8	22,1	25,8	25,6	14,1	8,1	3,5	40,2
2014 100	0,6	21,2	26,2	24,7	14,5	8,6	4,2	40,6
2015 100	0,6	20,8	27,3	23,8	14,5	8,8	4,2	40,6
2016 100	0,5	21,6	26,2	22,8	14,6	8,7	5,6	40,8

2017 100 0,4 20,0 27,3 23,1 14,2 9,3 5,7 41,0

В Кемеровской области в целом преобладает количество занятых в возрасте от 39 до 41 года, при этом возраст занятых мужчин в среднем меньше, чем возраст занятых женщин. В возрасте от 20 до 29 лет преобладает количество занятых мужчин, что объясняется уходом молодых женщин за детьми. С 30 лет до 49 лет мужчин и женщин примерно одинаковое количество, а с 50-54 лет работающих женщин больше, этот показатель сглаживается в возрастных рамках 55-59 лет, что объясняется более поздним выходом мужчин на пенсию, но после 60 лет, за счет большей продолжительности жизни женщин, количество занятых женщин на 1,2% больше, чем мужчин. Однако занятость пенсионеров выше, чем занятость молодых людей в возрасте до 20 лет, на 5,3%.

Необходимо просмотреть также численность безработных по возрастным группам, таблица 2.

Таблица 2

Распределение численности безработных по возрастным группам (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в процентах к итогу)

	в том числе в возрасте, лет								Средний возраст, лет
	до 20	20-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-72		
Безработные всего									
Всего									
2013 100	5,3	33,8	25,0	16,5	12,0	5,5	1,9	35,5	
2014 100	5,5	37,5	23,1	15,4	11,3	5,4	1,8	34,8	
2015 100	4,9	38,2	24,0	16,5	9,0	5,2	2,2	34,6	

2016 100	4,0	39,0	23,5	17,2	9,2	5,1	2,0	34,7
2017 100	4,2	31,9	24,9	18,8	10,2	6,1	3,9	36,6
мужчины								
2013 100	5,4	32,8	25,6	15,3	12,7	6,1	2,1	35,9
2014 100	5,6	38,2	21,8	15,4	9,6	6,8	2,6	34,7
2015 100	4,9	40,9	21,8	16,0	7,9	6,0	2,5	34,4
2016 100	3,7	39,0	24,7	15,7	8,1	6,8	2,0	34,8
2017 100	3,8	33,2	24,6	21,3	7,2	6,4	3,5	36,1
женщины								
2013 100	5,1	34,8	24,5	17,7	11,3	4,9	1,7	35,2
2014 100	5,5	36,5	24,4	15,5	13,2	4,0	0,9	34,8
2015 100	5,0	35,7	26,1	16,9	10,1	4,3	1,9	34,9
2016 100	4,3	39,0	22,2	18,8	10,3	3,3	2,1	34,6
2017 100	4,8	29,8	25,2	15,1	14,7	5,6	4,8	37,4

В 2017 году в Кемеровской области количество безработных составило до 20 лет - 1003, 20-24 года - 3924 человека, 25-29 лет - 4 996 человек, предпенсионного

возраста - 2834 человека, других возрастов 23793 человека.

Надо отметить, что максимальное количество безработных относится к возрастным группам от 20 до 29 лет, что соответствует общей динамике численности безработных по Российской Федерации, таблица 6.

Таким образом, проблема перенасыщения рынка труда работниками пенсионного возраста в Кемеровской области не стоит. Возможно, что большую роль сыграло нововведение об индексации пенсий неработающим пенсионерам. Однако в условиях недостатка самозанятых на рынке труда отказ индексировать пенсию самозанятым пенсионерам можно расценить как угрозу развитию мелкому предпринимательству.

3 Рост неформальной занятости.

Согласно данным Росстата, люди с дополнительной работой в неформальном секторе составляют всего лишь 13-17% от всех неформалов. Однако, по мнению социологов, оценки сильно занижены. Действительная цифра может превышать около 70% от населения, имеющего вторичную занятость.

Число неформально занятых оценивается в 16 млн человек, а еще 4 млн человек являются самозанятыми, свидетельствует исследование Сбербанка.

По подсчетам директора Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ Владимира Гимпельсона, доля занятых в теневой экономике в России достигает 25-30%. Общий рост занятости в России обеспечивает именно неформальный сектор. Не будь его, рынок труда демонстрировал бы отрицательную динамику. Благодаря неформальной занятости за 12 лет, с 1999 года, российский рынок труда вырос на 7%, неформальный - в 1,5 раза.

Отличие России от других стран заключается в том, что здесь все изменения в неформальной занятости происходят за счет занятости по найму, а не за счет самозанятости. В мире большую часть неформального сектора составляют самозанятые. Полученные Гимпельсоном данные свидетельствуют, что средний неформал (работающий по найму) зарабатывает меньше, чем наемный работник формального сектора. В то же время, заработки самозанятых оказываются выше.

Так как официального учета неформально занятых не ведется, ее можно попытаться определить по косвенным показателям.

Неформальная занятость провоцируется ростом безработицы и активность безработного - основной показатель, таблица 3.

Таблица 3

Распределение численности безработных по способам поиска работы (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в процентах)

год	Безра- ботные	из них использовали способы поиска					работы	
		- всего	обращение в государственные учреждения занятости	В обращение в государственную службу занятости	обращение в СМИ, коммерческие организации	интернет	обращение к друзьям, родственникам, знакомым	непосредственное обращение к работодателю
	Всего							
2013	100	48,7	1,6	25,1	45,7	24,5	8,3	
2014	100	43,5	1,0	24,6	56,2	27,3	12,4	

2015 100	36,5	1,4	31,6	54,0	34,9	7,4
2016 100	42,3	2,2	40,4	55,6	37,3	4,2
2017 100	43,5	1,7	45,2	63,5	42,0	5,2

мужчины

2013 100	45,1	1,3	23,9	45,6	27,2	9,4
2014 100	38,8	1,7	25,3	58,1	30,0	11,8
2015 100	31,5	0,7	31,9	54,0	36,5	9,4
2016 100	41,5	2,3	38,7	57,8	41,8	5,8
2017 100	41,5	2,5	46,1	64,8	43,9	3,8

женщины

2013 100	52,2	1,9	26,3	45,8	21,9	7,4
2014 100	48,5	0,3	23,8	54,2	24,4	13,0
2015 100	41,8	2,1	31,3	54,0	33,2	5,3
2016 100	43,2	2,1	42,3	53,3	32,5	2,4
2017 100	46,4	0,5	43,9	61,5	39,1	7,3

Женщины активнее мужчин ищут работу через Службу занятости, мужчины предпочитают обращаться к таким источникам информации, как СМИ, Интернет, непосредственно к работодателю. Та и другая категория активно ищут работу через родственников и знакомых.

Таблица демонстрирует, что женщины склонные быстрее включаться в поиск новой работы, нежели мужчины (в 2016 году на работу устроились в течение месяца 12,2% женщин, в то время, как мужчин всего 9,5%). Однако в долгосрочном периоде (от 6 месяцев) мужчины чаще находят работу.

Тем не менее, 30,8% женщин и 27,8% мужчин не могут найти себе работу, спустя год и более. Это потенциальные неформально занятые. Около 30% безработных - работники неформального рынка труда, хотя этот показатель уменьшился.

Таблица 4

Распределение численности безработных по продолжительности поиска работы (по данным выборочных обследований населения по проблемам занятости; в процентах к итогу)

Безработные в том числе ищут работу							Среднее	
-							время	
год	всего	менее	от 1 до	от 3 до	от 6 до	от 9 до	более года	поиска ра
			3 меся-	6 меся-	9 меся-	12 ме-		боты,
		1 ме	цев	цев	цев	сяцев		
		сяца						месяцев
Всего								

2013 100	10,5	22,9	18,2	10,6	11,8	26,0	7,3
2014 100	9,8	19,0	18,0	9,1	10,7	33,4	8,1
2015 100	13,9	22,2	17,0	7,6	8,6	30,7	7,4
2016 100	16,1	22,6	15,8	7,9	9,8	27,8	7,0
2017 100	10,6	23,8	18,0	10,2	8,4	29,0	7,3

мужчины

2013 100	7,9	23,4	19,3	10,8	13,3	25,3	7,4
2014 100	7,5	21,0	17,7	10,0	9,2	34,6	8,2
2015 100	15,2	21,4	16,8	8,1	8,3	30,2	7,3
2016 100	16,2	24,5	15,5	8,1	10,6	25,1	6,7
2017 100	9,5	23,7	18,4	10,0	10,6	27,8	7,4

женщины

2013 100	13,0	22,5	17,0	10,4	10,5	26,6	7,2
2014 100	12,5	16,8	18,4	8,0	12,2	32,1	7,9
2015 100	12,5	22,9	17,3	7,1	8,9	31,3	7,5

2016 100	16,1	20,5	16,0	7,7	9,0	30,7	7,3
2017 100	12,2	24,0	17,3	10,6	5,1	30,8	7,3

Для того, чтобы дать окончательную оценку, сопоставим безработных, относящихся к экономически активному населению, и экономически неактивное население. В таблице 5 демонстрируется, что на конец 2017 года количество безработных составило 7,7% от всего ЭАН и этот показатель составляет порядка 15% по сравнению с экономически неактивным населением области.

Уровень безработицы, снизившийся в 2015 году, начиная с 2016 года возрос до 7,7% и не уменьшился в 2017 году.

Таблица 5

Экономически активное и неактивное население Кемеровской области в возрасте 15 -72 лет.

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Экономически активное население, тыс. человек,	1416,2	1414,0	1401,5	1423,7	1410,6	1376,2
в том числе						
занятые	1290,3	1300,1	1302,6	1322,6	1270,7	1270,7
безработные	125,9	113,9	98,9	88,0	105,5	105,5
Экономически неактивное население, тыс. че	736,8	713,5	700,5	665,7	677,6	677,6

ловек

Уровень безработицы 8,9 8,1 7,1 6,0 7,7 7,7

Таким образом, неформальная занятость относительно молодой рабочей силы также присуща экономике региона, как и всей страны в целом.

Разрыв между реальной и номинальной заработной платой.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников исчисляется на основании сведений, полученных от организаций.

Реальная заработная плата - это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату; реальная заработная плата - это «покупательная способность» номинальной заработной платы. Реальная заработная плата зависит от номинальной заработной платы и цен на приобретаемые товары и услуги.

Для того, чтобы верно представлять соотношение спроса и предложения на рынке труда региона, необходимо провести анализ данных органов статистики.

Таблица 6

Трудоустройство населения государственными учреждениями службы занятости (по данным департамента труда и занятости населения Кемеровской области; человек)

Показатель	Обратились по вопросу трудоустройства	Трудоустроены	В % от числа обратившихся
Численность граждан, ищущих работу			
2013	139610	78108	55,9

2014	106848	63364	59,3
2015	86865	49686	57,2
2016	86609	47101	54,4
2017	94714	50245	53,0

в том числе:

занятые трудовой
деятельностью

2013	13609	12537	92,1
2014	13607	12977	95,4
2015	13629	12561	92,2
2016	13466	11819	87,8
2017	10980	10020	91,3

не занятые трудовой
деятельностью

2013	126001	65571	52,0
2014	93241	50387	54,0

2015	73236	37125	50,7
2016	73143	35282	48,2
2017	83734	40225	48,0

Анализируя таблицу, отметим, что 53% обратились в Службу занятости по поводу трудоустройства, нашли работу, причем большая часть из них относится к занятым трудовой деятельностью.

На рынке труда востребован определенный перечень профессий и специальностей, что обуславливает высокий спрос на специалистов нескольких категорий. Кризис в экономике и несоответствие специальности/квалификации - причины невозможности устроиться на подходящую работу.

В таблице 7 дан анализ данных по вакансиям в центрах занятости региона.

Таблица 7

Данные по вакансиям в центрах занятости региона, 2016-2017 гг.

Показатель	2016 г. 1 квартал	2017 год 1 квартал	Абсолютное отклонение	
			2017 - 2016	% роста
Поступило вакансий	25745	42174	16429	163,8
По рабочим специальностям	18050	-	-	
Всего заявлено вакансий	51334	17608	-33726	34,3

Коэффициент напряженности	1.1	2.1	1	100,01
Численность граждан, зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей	29	44	15	151,7

В среднем, вакансий поступило больше на 16429 единиц (темп роста составил 163,8%), однако количество всего заявленных вакансий уменьшилось на 33 726 единиц, количество граждан. Зарегистрированных в качестве индивидуальных предпринимателей за указанный период также увеличилось на 15 человек, но показатель продолжает оставаться низким.

Таблица 8

Данные динамики количества безработных Кемеровской области

Показатель	2016 г. 1 квартал	2017 год 1 квартал	Абсолютное отклонение
			2017 - 2016
Признаны безработными	14578	16318	+1740
Снято с учета	12309	12343	+34
Трудоустроено	4847	6254	+1407
Численность на конец периода	27202	32212	+5010

Несмотря на то, что с учета в 2017 году снято на всего на 34 человека больше, чем в 2016, общая численность признанных безработными постоянно увеличивается и за два периода количество безработных увеличилось на 3 162 человека. На конец

периода численность безработных продолжает оставаться высокой, а количество трудоустроенных на протяжении всего исследуемого периода значительно меньше количества снятых с учета (в 2016 году - на 7 462, в 2017 - на 6089 человек).

В целом, на конец 2017 года Кемеровской области числилось 105,5 тыс. безработных. Уровень регистрируемой безработицы на конец 2017 г. составил 2,5% экономически активного населения. Напряженность на рынке труда в 2016 году составляла 1,4 человек на одну вакансию, а в 2017 году - 2,4 человека на вакансию.

Таким образом, служба занятости не справляется с количеством оставшихся без работы граждан, а традиционные программы содействия занятости недостаточно эффективны.

Диспропорции спроса и предложения на рынке труда исследуемого региона

Безработица на рынке труда Кемеровской области растет, но диспропорции спроса и предложения на рынке труда также сохраняются. В Кемеровской области наиболее востребованы врачи и водители. Следующие 10 позиций занимают квалифицированные рабочие, а также медсестры и фельдшеры, при этом, самая высокая средняя заработная плата у водителей и машинистов (29,1 и 26,6 тыс. руб.), средняя заработная плата врача составляет 18, 7 тыс. руб., а у учителей и медсестер не превышает 12,9 тыс. руб. в месяц. Среднемесячная номинальная заработная плата в 2017 году составляет 26809 руб., что объясняет нежелание медиков работать по специальности в бюджетных организациях. Наиболее высокооплачиваемой отраслью в Кемеровской области является недвижимость: средняя заработная плата в данной отрасли составляет 32000 руб. Крупнейшим работодателем в Кемеровской области по количеству предложений является Магнит - открыто 218 вакансий.

Теневая занятость в Кемеровской области - показатель социальной нестабильности и одна из глобальных проблем, борьба с которой объявлена в Российской Федерации повсеместно.

Если сравнить уровень общей безработицы и регистрируемой по области, то увидим, что, начиная с 2012 года, отношение регистрируемой не превышает 32% (в 2016 году) - 40 % (в 2017 году). То есть, порядка 60-70% безработных не обращаются в Службу занятости, либо не состоят на учете, но и не являются официально занятыми.

Таблица 9

Уровни общей и регистрируемой безработицы в % в экономически активном населении

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Уровень общей безработицы	8,9	8,1	7,1	6,0	6,2	7,0
Уровень регистрируемой безработицы	2,7	2,1	1,8	1,7	2,0	2,8
Отношение регистрируемой безработицы к общей, %	30	26	25	28	32	40

Таким образом, ситуация на рынке труда требует переориентации рабочей силы и развитие нескольких направлений в политике руководителей предприятий:

1 Необходимость применения методов удаленной работы, внедрение CRM-системы, фриланса и коворкинг-центров.

Количество людей, работающих удаленно, в последние годы растет по всему миру - на 24% ежегодно. Работодатель, который предоставляет сотрудникам такую возможность, получает четыре преимущества: привлекает наиболее квалифицированных специалистов, а не тех, кто живет ближе; экономит на аренде и оборудовании; объективно оценивает работу подчиненных - по качеству и объему; повышает лояльность персонала.

По данным американской рекрутинговой компании FlexJobs, опросившей 2,6 тыс. человек, 50% сотрудников лучше всего справляются с работой дома, 14% - в офисе в нерабочее время, когда коллеги расходятся по домам и в помещении тихо, 12% - в кафе или библиотеках. При работе в офисе по обычному графику сотрудников раздражают коллеги и некомфортная обстановка.

Согласно данным компании Antal Russia, опросившей более 5 тыс. человек в 2017 году, организации стали чаще включать в компенсационный пакет гибкий график работы. В 2016 году он был у 24% работодателей, а в 2017-м - у 37%. Возможность работать по гибкому графику считают важным 65% сотрудников.

1. Использование аутсорсинга - один из достаточно распространенных методов сокращения расходов организаций за счет аренды рабочей силы. Однако нужно учесть, что с 2018 года право предоставлять труд работников получат только частные агентства занятости — зарегистрированные на территории РФ юридические лица, которые прошли специальную аккредитацию. Заемный труд фактически запрещен.
2. Создание условий для привлечения наиболее трудолюбивых и заинтересованных в своей профессии людей.

В 2015 году фонд общественного мнения «Нибус» опросил 1,5 тыс. молодых людей. Самой необходимой для страны специальностью они считают рабочих (28%). Для сравнения: на втором месте - врачи (21%). При этом сами хотят стать рабочими всего 2% респондентов. Эта специальность занимает 15-е место из 27 в рейтинге желанных профессий (ниже продавцов, военных и парикмахеров). В 2017 году портал Superjob опросил 1,6 тыс. человек. 45% работающих готовы осваивать новую профессию с нуля (в 2014 году к этому были готовы 38%, а в 2009-м -35%). Рабочие специальности как новая профессия заняли седьмую строку из сорока. В 2017 году Правительство РФ утвердило план действий по популяризации рабочих профессий. Крупные производственные предприятия давно этим занимаются: открывают учебные центры, сотрудничают с вузами.

4 Противодействие теневой занятости, в связи с чем рекомендуется заключать реальные контракты с реальной заработной платой сотрудников. В конечном итоге, предпринимательство и бизнес существуют не только для извлечения прибыли, но и для людей.

Диспропорция спроса и предложения по наиболее актуальным вакансиям указывает на отсутствие достаточного количества желающих работать на низкоквалифицированной работе за заработную плату, которая ненамного превышает уровень прожиточного уровня в Кузбассе (7569 руб. на душу населения по итогам 2016 года).

Нехватка учителей и врачей объясняется увеличением числа платных медицинских центров и количества репетиторов. Имея высокую квалификацию и востребованную специальность, работники сферы образования и здравоохранения выбирают для себя более комфортные условия труда.

Кризис дает основания прогнозировать увеличение увольнений в сфере торговли и услуг, скорее всего будут ликвидированы отделы маркетинга, PR и продаж.

Востребованы будут специалисты в автоматизированных процессах - это программисты, специалисты по поддержке и кастомизации глобальных автоматизированных систем, специалисты по технологиям предоставления глобальной связности информационных систем. Стабильна ситуация на рынке профессий в сфере развития технологий медицины и биотехнологий.

Будут также востребованы программисты и системные архитекторы, web-дизайнеры и digital-маркетологи. Несмотря на массовые сокращения существует ряд специалистов, которым можно не бояться кризиса: специалисты по работе с просроченной задолженностью, коллекторы. Рынок остро нуждается в врачах и учителях, растет спрос на маляров, механиков, портных и прочее.

Коэффициент напряженности труда показывает, какое число незанятого населения приходится на одну заявленную вакансию, то есть определяет реальное соотношение спроса и предложения на рабочие места.

Таблица 10

Показатель напряженности на рынке труда, единица

Показатель	2014	2015	2016	2017
------------	------	------	------	------

Коэффициент напряженности	3,8	4,62	4,45	6
---------------------------	-----	------	------	---

Напряженность на рынке труда моногорода, тем не менее, снижается незначительно: за период 2015-2016 гг. напряженность снизилась всего на 0,17 единиц, таблица 18, а в 2017 году повысилась на 1,55 единиц, что говорит об уменьшении числа свободных вакансий на рынке труда.

Таким образом, на фоне диспропорций спроса и предложения на рынке труда, а также кризисных тенденций, усугубляются выявленные тенденции, которые соответствуют общим на рынке труда Российской Федерации.

Для решения существующих на рынке труда региона проблем необходимо обратить внимание на следующие направления содействия занятости:

- сужение разрыва между спросом и предложением на рабочую силу за счет открытия новых направлений в образовании;
- уменьшение разрыва в реальной заработной плате;

- организация поиска альтернативных форм занятости для молодежи;
- содействовать самозанятости граждан, в том числе и пенсионеров;
- перевод неформальной занятости в формальную самозанятость, что позволит сделать рынок труда более устойчивым.

Глава 3. Рекомендации по улучшению ситуации на рынке труда Кемеровской области

На основании проведенного анализа дадим рекомендации по улучшению ситуации на Кемеровском рынке труда:

1 Недоверие к службе занятости и низкая эффективность традиционных программ содействия занятости населения Кемеровской области являются основанием для пересмотра подхода к занятости. Стремление человека работать и получать средства к жизни должна поддерживаться с помощью актуализации всех возможных программ, пусть и в ущерб бюджету.

Применение полного набора мер и инструментов содействия занятости, с одной стороны, и недопущение состояния безработицы, с другой стороны, могут быть залогом стабильности рынка труда.

К инструментарию можно отнести: налоговые каникулы, новая система налогообложения, альтернативные формы занятости.

Ограничением должны быть следующие меры:

1. Сократить срок выплаты пособия по безработице до трех месяцев.
2. Увеличить выплаты на развитие самозанятости, помощь в регистрации ИП и получения грантовой поддержки
3. Увеличить расходы на получение образования безработными за счет софинансирования крупнейших организаций региона
4. Внедрять альтернативные формы организации труда, способствовать их 100% легализации.
5. Развивать организацию труда вахтовым методом за счет крупного бизнеса
6. Разрешить использовать патентную систему налогообложения на всей территории региона и расширить перечень видов деятельности;
7. Индексировать пенсию самозанятым пенсионерам для развития малого бизнеса.

В настоящее время одними из направлений государственной и региональной политики на рынке труда является содействие развитию новых форм и видов занятости, среди которых самостоятельная занятость населения признана одним из наиболее перспективных

Малое предпринимательство в России обладает рядом отличительных особенностей, не характерных для малого бизнеса в развитых странах. Среди них:

- значительный уровень диверсификации (многопрофильности) малых предприятий. Нестабильная отечественная экономика заставляет предпринимателей искать дополнительные источники дохода, занимаясь разными видами деятельности, очень часто не связанными между собой ни в организационном плане, ни в технологическом;
- стремление к максимальной самостоятельности. В странах с развитой рыночной экономикой существенная часть малых предприятий работает на условиях субподряда, в системе франчайзинга и т.п.;

По оценкам экспертов, для нашей страны с ее масштабами и численностью населения малых предприятий должно быть как минимум 5-6 млн. Только в этом случае экономическая ситуация и положение самого малого бизнеса могло бы существенно измениться.

2 Для преодоления диспропорций спроса и предложения на рынке труда необходимо повысить престижность профессий в области сельского хозяйства, строительства, горнодобывающей отрасли и т.д. Для этого необходимо не только расширять количество соответственно ориентированных образовательных учреждений, но и использовать централизованно методы пропаганды.

Еще одна проблема - недостаток отдельных категорий работников - может быть решена с помощью введения обязательной отработки в течение 5-7 лет после окончания высших учебных заведений на бюджетных местах вузов.

Дмитрий Медведев, будучи Президентом, внес предложение о том, чтобы выпускники, обучавшиеся за счет бюджетных средств, независимо от того в колледже или вузе, отработывали деньги, которые на них потратило государство. Тем самым, еще будучи на первом курсе обучения студентам- бюджетникам придется заключать контракты, обязывающие их по окончании вуза несколько лет отработать в определенном месте по выбранной ими специальности. В случае отказа выполнить свои контрактные обязательства, выпускники обязаны будут возместить средства, потраченные на их обучение государством.

3 Борьба с неформальной занятостью развивается в стране стремительными темпами. Неформальная занятость чревата в масштабах страны как недоуплатой налогов, так и отсутствием социального пакета, включающего в себя ежегодный оплачиваемый отпуск, оплата листков временной нетрудоспособности (больничных), отчисления в пенсионный и др. фонды, обязательное медицинское страхование (т.е. то, что работодатель обязан предоставлять своему работнику по законам РФ).

Таким образом, вопрос о неформальной занятости весьма неоднозначен. Насколько выгодно быть неформально занятым, исследовали В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников.

Результаты следующие:

- у формально самозанятых продолжительность рабочих часов месяц - 219 часов;
- у формально наемных она составляет 168 часов;
- у неформально самозанятых - 153 часа;
- у неформально наемных - 167 часов.

Методом сравнения приходим к выводу, что у наемных работников количество рабочих часов примерно одинаково, а вот условия работы разные, так как у формально наемных есть вышеупомянутый социальный пакет.

Тренд к постепенному разрастанию неформальной занятости можно объяснить высокими издержками создания рабочих мест в формальном секторе, из-за чего весь процесс почти целиком перенаправлен в неформальный сектор. Для отдельных сегментов неформальности общий итог не особо радужен. Здесь возможны и сегментация, и маргинализация.

Таким образом, приходим к выводу, что формальная самозанятость оптимальнее, нежели неформальная. Основу экономики прогрессивных стран составляют предприятия малого бизнеса. Малые предприятия не являются «побочным» продуктом перехода экономики в новое качество, т.е. к рынку. Они являются неотъемлемой частью социально-экономической системы страны, обеспечивая:

-во-первых, стабильность рыночных отношений, поскольку значительная часть населения втягивается в эту систему отношений (по мнению зарубежных ученых, стабильность системы обеспечивается при условии, когда 20-30% граждан страны имеют свое собственное дело);

- во-вторых, они обеспечивают необходимую мобильность в условиях рынка, создают глубокую специализацию и разветвленную кооперацию производства, без которых немислима его высокая эффективность. В конечном итоге это ведет к динамичности хозяйственного развития и экономическому росту национальной экономики;
- в-третьих, изменяющейся роли малых предприятий в деятельности крупных и средних предприятий.

Таким образом, приходим к мысли, что формальная самозанятость - не только достаточно оплачивается, но и является лучшим гарантом социальной стабильности общества при условии поддержки государства.

Экономические результаты будут составлять около 13% - величину НДФЛ - от деятельности физ.лиц, а также 30% отчислений в ФСС РФ.

Но неформальная занятость будет снижаться, когда возникнет достаточное количество рабочих мест на предприятиях, работающих по «белым» схемам. За исключением фрилансеров, большая часть неформально работающих предпочитают социальное обеспечение и стабильные безрисковые заработки.

С другой стороны, зачастую предприниматели не берут на работу беременных, не приветствуют больничные и длительные отпуска, а обслуживание в государственных учреждениях, размер пенсий и низкий уровень доступности кредитов не мотивируют работающих быть заинтересованными в высоких отчислениях в ФСС.

Таким образом, рынок труда реагирует на общую нестабильность экономической ситуации в стране. Все эти проблемы необходимо решать комплексно, с учетом большого числа факторов.

Доступные, соразмерно официальной заработной плате, кредиты, гарантированные выплаты пенсионных накоплений нынешнему работнику или его семье, ужесточение наказаний недобросовестных работодателей - это факторы, которые помогут снизить уровень неформальной занятости в стране.

4 Повышение реальной заработной платы обусловлено как повышением номинальной, так и стабилизацией инфляционных процессов. Однако номинальная заработная плата будет снижаться, а вслед за ней и реальная, в случае перенасыщения регионального рынка труда работниками одних и тех же профессий и специальностей.

Процесса трудовой миграции избежать невозможно, однако необходимо обеспечить не только отток населения из регионов-реципиентов в регионы-доноры в поисках подходящей работы, но и направлять необходимых специалистов в регионы и города, где необходимо строительство новых объектов, внедрение инновационных проектов для улучшения экономического положения.

Использование гибких форм занятости также способствует увеличению реальных доходов населения. Необходимо лишь правильно организовать легализацию неформально занятых и самозанятых, что в перспективе расширит количество субъектов малого предпринимательства.

Применение предлагаемых мер приведет к тому, что:

- 1. Через 4 - 6 лет это минимум 50% от 105 500 человек безработных займут рабочие места в государственных и частных структурах, что увеличит количество отчислений в органы ФСС и налоговые отчисления. Помимо этого, частично решится проблема диспропорции спроса и предложения на рынке труда;
- 2. Замотивированные выпускники учреждений, при условии принятия регионально налоговых каникул, смогут организовать частные предприятия.

3 Около 30% неформально занятых и фрилансеров от общего числа безработных, получающих ежемесячно доходы в размере хотя бы 25 000 руб., не уплачивают НДФЛ порядка $= ((105\ 500) \cdot 0,3) \cdot (25\ 000 \cdot 0,13) = 31\ 650 \cdot 3250 = 102\ ,86$ млн. руб. в бюджет

Итак, трудоустройство и легализация занятости хотя бы порядка 10 тыс. чел. принесет в бюджеты всех уровней ежемесячно:

- 20 000 руб. средней номинальной заработной платы $\times 13\%$ НДФЛ $\times 10\ 000 = 26\ 000\ 000$ руб.
- 20 000 руб. $\times 30\%$ $\times 10\ 000 = 6\ 000\ 000$ руб. отчислений в фонды социального страхования.

Даже учитывая, что часть неформально работающих будут оформлены как самозанятые, и отчисления в ФСС снизятся, налоговые отчисления все равно составят значительную часть бюджетов регионального и федерального бюджетов.

Снижение преступности и социальной напряженности позволит сэкономить на расходах по содержанию приютов и уголовно-исполнительных органов и учреждений.

Заключение

Кемеровская область является регионом, обладающим одной из самых развитых городских систем за Уралом с высокой плотностью населения. Демографическая ситуация характеризуется сокращением численности населения в силу его естественной убыли, невысоких показателей продолжительности жизни.

- 1. Валовой региональный продукт ежегодно увеличивается
- 2. Общая численность населения имеет тенденцию к уменьшению, рождаемость не превышает смертность
- 3. Реальная заработная плата постоянно уменьшается, начиная с 2014 года.

Для выявления динамики на рынке труда исследуемых регионов было проведено ознакомление с программами по социально-экономическому развитию региона, являющимися руководством к действиям ЦЗН и руководителей областных городов и муниципальных округов, поэтапно.

Рынок труда в Кемеровской области регулируется с помощью программ общего содержания: содержание безработных, поддержка в трудоустройстве инвалидов; улучшение условий труда; обеспечение временной занятости, стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов.

В целом, рынок труда в России характеризуется следующими особенностями:

- ○ 1. Дискриминация по полу и возрасту.
- 2. Сохранение пенсионерами работы.
- 3. Рост неформальной занятости
- 4. Разрыв между номинальной и реальной заработной платой.

Рынку труда Кемеровской области присущи в большей или меньшей мере все те же тенденции, что и рынку труда Российской Федерации в целом.

Это, в первую очередь, объем неформально занятых (около 30%) и возраст большей части безработных (20-29 лет).

Показатели по реальной заработной плате не совпадают: в Российской Федерации реальная заработная плата составляет не менее 100%, а в Кемеровской области этот показатель постоянно снижается.

В условиях кризиса по Российской Федерации в целом женщины чаще находят работу и реже становятся безработными. В Кемеровской области женщины в условиях кризиса теряют работу, хотя и позже, чем мужчины.

Для решения существующих на рынке труда региона проблем необходимо обратить внимание на следующие направления содействия занятости: организация поиска альтернативных форм занятости для молодежи; содействие самозанятости граждан, в том числе и пенсионеров; перевод неформальной занятости в формальную самозанятость, что позволит сделать рынок труда более устойчивым.

- ○ ■ 1. Недоверие к службе занятости и низкая эффективность традиционных программ содействия занятости населения Кемеровской области являются основанием для пересмотра подхода к занятости.

Предлагается: сократить срок выплаты пособия по безработице до трех месяцев; увеличить выплаты на развитие самозанятости, помощь в регистрации ип и получения грантовой поддержки; увеличить расходы на получение образования безработными за счет софинансирования крупнейших организаций региона; внедрять альтернативные формы организации труда, способствовать их 100% легализации; развивать организацию труда вахтовым методом за счет крупного бизнеса; разрешить использовать патентную систему налогообложения на всей территории региона и расширить перечень видов деятельности; индексировать пенсию самозанятым пенсионерам для развития малого бизнеса.

- ○ ■ 1. Для преодоления диспропорций спроса и предложения на рынке труда необходимо повысить престижность профессий. Предлагается введение обязательной отработки в течение 5-7 лет после окончания высших учебных заведений на бюджетных местах вузов.

3 Неформальная занятость будет снижаться, когда возникнет достаточное количество рабочих мест на предприятиях, работающих по «белым» схемам.

Применение предлагаемых мер приведет к:

- ○ ■ ■ 1. Занятости минимум 50 000 человек на рынке труда региона
- 2. Развитию малого бизнеса
- 3. Трудоустройство и легализация занятости хотя бы порядка 10 тыс. чел. принесет в бюджеты всех уровней ежемесячно 26 000 000 руб. НДФЛ и 6 000 000 руб. отчислений в фонды социального страхования.

Даже учитывая, что часть неформально работающих будут оформлены как самозанятые, и отчисления в ФСС снизятся, налоговые отчисления все равно составят значительную часть бюджетов регионального и федерального бюджетов.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018)///"Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1(ред. от 11.12.2018)"О занятости населения в Российской Федерации"(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019)///"Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915,
3. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. №610 [Электронный ресурс] Дата обновления: 08.02.2017. Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
4. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. №298 [Электронный ресурс] Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
5. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. №1662-р [Электронный ресурс] Доступ из Справочной правовой системы «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
6. Бакальская Е.В., Сипатова А.А. Конкуренция на рынке труда//Аллея науки. 2017. Т. 2. № 16. С. 252-254.
7. Жариков В.В., Заколодина Т.В., Дёгтева Л.В. Изменение видовой профессиональной структуры с учетом современных потребностей рынка труда России// Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2016. Т. 12. № 1 (334). С. 40-50.

8. Загибалова А.А. Специфика функционирования рынка труда в России в 21 веке//Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2017. Т. 3. № 13. С. 762-764.
9. Ибрагимова З.Ф., Япарова-Абдулхаликова Г.И. Структурный анализ безработицы в Российской Федерации//Статистика и Экономика. 2017. № 4. С. 33-40.
10. Иванова Н.А., Елистратова Н.Н. Социально-экономические особенности российского рынка труда//Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2017. № 4 (16). С. 69-73.
11. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе. - М.КНОРУС, 2015. - 374 с.
12. Рыжкова Г.В., Федотова О.А. Современное состояние, пути и перспективы рынка труда в современной России//В сборнике: Молодежный вектор развития аграрной науки материалы 69-й студенческой научной конференции. 2018. С. 227-233.
13. Рынок труда Российской Федерации в условиях действующих экономических санкций / Олейник Д.В. // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2017. - Том 7. - № 10А. - С. 135-147.
14. Савицкая И.М. Современные особенности рынка труда//В сборнике: Научные исследования современных ученых XXV Международная научно-практическая конференция. 2017. С. 237-238.
15. Сидорова М.А. Формирование и распределение человеческого капитала на современном рынке труда//Наука и современное общество: взаимодействие и развитие. 2017. Т. 2. № 1 (4). С. 162-166.
16. Соколов Н.А., Кубышкин А.В. Экономическая теория. - Брянск: Изд-во Брянский ГАУ, 2017. — 312 с.
17. Тусаева А.Р., Гаврилова А.В., Попцова В.А. Анализ рынка труда и занятости населения РФ//Современные научные исследования и инновации. 2018. № 2 (82). С. 23.
18. Федотова Т.А. Экономические нормы поведения на рынке труда//В сборнике: Политико-экономические и нравственные аспекты развития народного хозяйства современной России Сборник статей по материалам научно-практических конференций. Ярославль, 2018. С. 109-112.
19. Филимоненко И.В., Васильева З.А., Русина А.Н. Методика диагностики перспективных рынков труда региона//Азимут научных исследований: экономика и управление. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 237-243.
20. Шарина Г.А. Влияние экономических санкций на рынок труда Российской Федерации // Молодой ученый. - № 21. - 2014. - С.12-24

21. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / Под ред. В.М. Масловой. - М.: Юрайт, 2014. -539 с.
22. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб - метод.пособие / Н. И. Есинова. - Х.: ХГУПТ, 2013. - 397 с.
23. Экономика и социология труда: Учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 584 с.
24. Яндиев Х.З. Изменение потребностей рынка труда в условиях импортозамещения//Via scientiarum - Дорога знаний. 2016. № 1. С. 189-192.