

## СОДЕРЖАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Переход России к рыночной экономике потребовал глубоких экономических реформ в сфере занятости. В основе трансформации общественного устройства России обозначился выбор новой социальной модели государства и формирование качественно новых социальных институтов. Социальная политика отходит от принципов патерналистского государства, в том числе в сфере занятости населения, что требует нового подхода к определению содержания региональной социально-экономической политики в сфере занятости.

Для содержания современной социально-экономической политики на региональном уровне необходимы надстройки в сфере регионального управления посредством совершенствования экономической и институциональной среды в сфере занятости, которые должны опираться на общие и специальные меры, соответствующие национальным условиям, и учитывающие стратегические и тактические задачи, реализуемые в сфере занятости населения.

Сформулировано современное содержание региональной социально-экономической политики в сфере занятости, включающее совершенствование региональной институциональной среды, позволяющей гражданам приобретать навыки производительной работы с учетом требований и перспектив развития экономики региона.

**Ключевые слова:** занятость, трудовой потенциал, активная, пассивная политика занятости

Переход России к рыночной экономике потребовал глубоких экономических реформ в сфере занятости. Опираясь на мировой опыт, в Российском обществе были выработаны и закреплены в законодательных актах, прежде всего в Конституции РФ и в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации», основные направления в сфере занятости. При этом не следует забывать, что трансформация общественного устройства России в 90-е годы XX в. поставила на повестку дня задачу выбора новой социальной модели государства и формирования качественно новых социальных институтов.

Совершенствование социально-экономической политики в сфере занятости – это любые качественные изменения, то есть изменения состава элементов, имеющих связи внутри них, и как результат изменения всей социально-экономической системы. Следует подчеркнуть, что особая роль в реализации социально-экономической политике сферы занятости населения отводится вопросам предоставления пособий по безработице. Пособия связаны с видом защиты. Они выплачиваются в виду частичного или временного утраченного дохода, но, одновременно с этим, реализация политики должна осуществляться таким образом, чтобы не снизить стимулы к получению дохода или к поиску места работы.

Считаем целесообразным отметить, что эффективность реализации региональной социально-экономической политики в сфере занятости населения, в современных условиях в Российской Федерации, кроме институциональных предпосылок, требует совершенствования функционирующего организационно-экономического механизма, посредством обозначения новых форм взаимоотношений между государством, работодателями и работниками.

В современных условиях приоритетным направлением развития Российской Федерации обозначен переход к инновационной, социально-ориентированной экономике. Выбранное направление определяет важность развития трудового потенциала России, как одного из необходимых, что обозначено в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года.

Реализация концепции предопределяет необходимость рассматривать трудовой потенциал в системе взаимосвязанных и взаимообусловленных социально-экономических явлений. Формирование трудового потенциала напрямую связано с реализацией политики занятости.

Социально-экономическая политика имеет два основных направления реализации, а именно функционирование и развитие.

Функционирование – это поддержание, сохранение функций, которые определяют целостность политики, качественную определенность и ее особенные характеристики.

Развитие – это выделение новых качеств, которые являются необходимыми для перемен прогрессивного характера, возможности реализации в новых условиях. Новые условия в сфере занятости могут характеризоваться изменениями в предметах труда и в самом человеке. Изменения являются ключевыми моментами социально-экономической политики. Под изменениями понимают процесс преобразования структуры, функционирования и поведения социально-экономической системы. Структурные изменения, осуществляемые в ходе реализации социально-экономической политики, являются базисными для системы и ведут к изменениям в составе и структуре внутренних и внешних связей элементов системы, и в целом приводят к изменениям в функционировании и поведении системы.

Таким образом, совершенствование социально-экономической политики – это любые качественные изменения, то есть изменения состава элементов, имеющих связи внутри них, и как результат изменения всей социально-экономической системы. К современным социально-экономическим системам относят и регион, на который оказывают воздействие различные изменения, они происходят во внутренней и во внешней среде, таким образом, непосредственно и косвенно влияют на функционирование и развитие.

С экономической точки зрения, о роли занятости в социально-экономическом развитии региона, можно судить на примере того, как осуществляется распределение и перераспределение рабочей силы в различных отраслях промышленности. Осуществляя мероприятия в сфере занятости населения в целях социально-экономического развития региона государство может решать стратегические и тактические задачи.

К стратегическим задачам региональной политики можно отнести: обеспечение высокого уровня жизни, достижение необходимых показателей повышения роста ВРП; возможность формирования условий, способствующих разностороннему развитию человека.

Тактические задачи региональной политики социально-экономического развития в сфере занятости включают в себя баланс спроса и предложения рабочей силы.

Совершенствование региональной социально-экономической политики в сфере занятости населения осуществляется за счет формируемых программных региональных продуктов, стимулирующих занятость населения, развития форм соглашений, заключаемых субъектами социально-трудовых отношений в рамках предприятий, важная роль принадлежит проводимой финансово-бюджетной политики, инвестиционным мероприятиям. Организация и исполнение программ занятости лежит на органах государственной власти по вопросам занятости и включает работу, как с наемными работниками, так и с работодателями. Урегулирование интересов между наемными работниками и работодателями осуществляется при участии государства на основе социального партнерства.

Социальное партнерство в сфере занятости населения – это комплекс взаимодействий между работающими (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), различными ветвями органов власти, направленный на формирование согласованности интересов сторон участников в вопросах регулирования трудовых отношений. В качестве сторон социального партнерства могут выступать работники, работодатели, которые, установленным порядком, были обозначены уполномоченными представителями.

К основным принципам социального партнерства следует отнести:

- равенство сторон;
- всесторонний учет мнений;
- демократическую основу укрепления и развития социального партнерства;
- выполнение условий трудового законодательства всеми участниками;
- свободный выбор направлений, обсуждаемых вопросов сферы занятости;
- добровольное принятие обязательств среди всех участников;
- реалистичность принимаемых и взятых обязательств, способствующих занятости населения;
- гарантированность реализации коллективных договоров и соглашений;

– контрольные мероприятия, способствующие эффективному выполнению коллективных договоров и соглашений.

Социальное партнерство осуществляется на всех уровнях управления:

– федеральный уровень, где формируются база, способствующая регулированию отношений в сфере занятости населения в целом по Российской Федерации;

– региональный уровень, формирует основу позволяющую регулировать отношения в сфере занятости в том или ином субъекте Российской Федерации;

– отраслевой уровень, формирует основы регулирования отношений в сфере занятости с учетом отраслевой специфики;

– муниципальный уровень, обосновывает регулирование отношений в сфере занятости на уровне муниципальных образований;

Рекомендации Международной Организации труда о занятости включают такие разделы, как:

– политика в области занятости;

– политика занятости и реабилитация инвалидов;

– необходимые условия, способствующие стимулированию создания рабочих мест на предприятиях с различными формами собственности;

– страхование от безработицы;

– обеспечение занятости в условиях глобализации.

Акты региональных межправительственных организаций о занятости классифицируются на такие разделы, как:

– социальная политика;

– стимулирование занятости;

– защита трудовых прав работников.

В условиях кризиса региональная социально-экономическая политика в сфере занятости включает следующие мероприятия:

1) первоочередность внимания вопросам защиты и расширения занятости путем создания жизнеспособных предприятий;

2) увеличение спектра мероприятий, способствующих поддержанию необходимого жизненного до кризисного уровня;

3) создание и развитие эффективных государственных служб занятости и иных институтов рынка труда;

4) поддержание социального диалога, в основе которого фундаментальным остается принцип трипартизма.

Все выше обозначенное, позволяет выделить основные формы реализации социально-экономической политики в сфере занятости: активную и пассивную.

Активная политика занятости – это единство в организации мер правового и экономического характера, которые способствуют сокращению безработицы до ее естественного уровня и ориентируют на формирование полной, продуктивной и свободно избранной занятости. При этом у предприятий всех форм собственности сохраняется право свободно нанимать работников в целях реализации эффективности производства.

Принципы активной политики занятости гарантируют:

– защиту рынка труда;

– сохранение рабочего места;

– доходы;

– воспроизводство рабочей силы;

– права представителей трудящихся.

Активная политика занятости может включать следующие меры:

– повышение конкурентоспособности работников;

– инициирование спроса на рабочую силу со стороны государственного сектора экономики;

– поощрение развития малого предпринимательства и самозанятости.

К средствам активной политики занятости относят:

– информацию о рынке труда (предоставляемую потенциальным работникам, работодателям, другим заинтересованным субъектам);

– содействие в трудоустройстве;

– профессиональное обучение безработных;

– профессиональное консультирование;

– общественные работы;

– организацию занятости подростков;

– временную, субсидируемую занятость;

– квотирование;

– поддержку самозанятости безработных граждан;

– территориальное перераспределение рабочей силы (переезд в места трудоустройства).

Пассивная политика занятости – это комплекс мер, направленных на снижение негативных последствий безработицы.

К таким мерам относят:

– поддержку доходов, посредством выплачиваемых пособий по безработице, доплат на иждивенцев, обеспечение товарами первой необходимости, лечение, отдых и т. д.);

– выплаты компенсационного характера, для целей сдерживания массовых увольнений;

– временную, частичную компенсацию доходов работников, находящихся в вынужденных

отпусках, работающих не полный рабочий день, по не зависящим от них причинам;

– уменьшение возраста выхода на пенсию;

– перераспределение имеющихся рабочих мест между большим количеством работников с сокращением рабочего времени.

Представленная детализация методов активной и пассивной политики занятости, как основополагающих структурных элементов, может являться фундаментом формирования механизма социально-экономической политики в сфере занятости на уровне региона.

3.08.2015

**Список литературы:**

1. Аралбаева, Ф.З. Теоретические аспекты экономического развития региона: исследование предметно-содержательной области / Аралбаева Ф.З., Ахмадулина А.Т. // Вестник Оренбургского государственного университета. 2012.– №13. – с. 4-8.
2. Боброва, В.В. Промышленно-производственный и инновационный потенциалы Оренбургской области: понятие, структура, состояние и перспективы развития / Боброва В.В., Мартынюк Е.А. // Региональная экономика: теория и практика.– 2014. – №25.– с. 2-9.
3. Гербеева, Л.Ю. Регулирование территориального развития / Гербеева Л.Ю., Буреш О.В., Исхакова А.Ф. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – №14. – с.96-99.
3. Владимирова, Е.О. Конкурентоспособность трудового потенциала региона / Владимирова Е.О. // Региональная экономика: теория и практика.– 2009.– №13.– с. 64-67.
4. Кутубарова, Г.Д. Возможные пути консолидации финансовых институтов Оренбургской области / Кутубарова Г.Д. // Региональная экономика: теория и практика – 2014.– №13.– с. 60-65.
5. Кейнс Д. Общая теория занятости процента и денег. М. Москва – 1992 г.
6. Никулина Ю.Н., Требования работодателей Оренбургской области к молодым специалистам / Никулина Ю.Н. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – №14. с. 121-125.
7. Третьякова, Л.А. Сущность категории «трудовой потенциал»: социально-экономический аспект / Третьякова Л.А., Бессонова М.А., Трофименко Е.Н. // Региональная экономика: теория и практика.– 2014 – №34. с. 12-14.
8. Пальниченко С.А. Современные инструменты управления экономикой региона: финансовый аспект / Пальниченко С.А., Кузьмин А.Г. // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2014. – №14. с. 126-128.
9. Роик, В.Д. Социальная модель государства: опыт стран Европы и выбор современной России / Роик В.Д. // Государственная власть и местное самоуправление. – 2006.– N 10.– с. 22-23.
10. Залозная, Г.М. Совершенствование механизма финансирования детского дополнительного внешкольного образования в условиях реформирования бюджетных учреждений / Залозная Г.М., Пальниченко С.А. // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2012.– №3.– с. 182-184.
11. Лютов Н.Л. Политика в области занятости во время экономического кризиса: международный опыт и ситуация в России / Лютов Н.Л. // Трудовое право.– 2010.– №12.– с. 3-6.
12. Лапаев С.П. Инновационные приоритеты развития экономики Оренбургской области / Лапаев С.П. // Экономика и управление.- 2012.-№2 с.85-89.
13. Соболева И. Реализация трудового потенциала / Соболева И. // Человек и труд.– 2006. – №9.– с. 17-21.
14. Лексин, В.Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития [Текст] / В.Н. Лексин, А.Н. Швецов. – М.: ЛКИ, 2007. – 368 с.
15. Янгиров, А.В. Макроэкономические проблемы формирования воспроизводственного потенциала в субъектах Приволжского Федерального округа / Янгиров А.В., Юсупов К.Н., Зарипова Л.И. // Региональная экономика: теория и практика. – 2013.– №18.– с.2-9.

Сведения об авторах:

**Залозная Галина Михайловна**, декан факультета экономики Оренбургского государственного аграрного университета, доктор экономических наук, профессор

**Исхакова Наиля Бисингалеевна**, доцент Оренбургского государственного аграрного университета

460000, г. Оренбург, ул. Ленинская, 63, тел. (3532)764000, e-mail: [econom@orensau.ru](mailto:econom@orensau.ru)