**ТЕМА: Социальная политика государства в сфере занятости**

**Цель, задачи и механизм реализации социальной политики в сфере труда и трудовых отношений**

Цель: регулирование трудовых отношений, создание благоприятных условий труда, защита права и интересов работников и работодателей, установление и предоставление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан.

Задачи: 1)определение порядка заключения трудового договора; 2)регламентирование рабочего времени и времени отдыха, нормирования труда, оплаты труда, охраны труда; 3)развитие и установление системы социального партнерства; 4)установление надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; 5)установление порядка разрешения трудовых споров; 6)обеспечение социальной защищенности работников.

Механизмы:

1. Государственные минимальные социальные стандарты – установленные законодательством Российской Федерации социальные нормы и нормативы, определяющие минимальный уровень гарантий социальной защиты, обеспечивающих удовлетворение важнейших потребностей человека. В Проекте федерального закона "Об основах социальной политики в Российской Федерации" основными направлениями социальной политики в области труда, трудовых отношений, занятости и помощи безработным признаются: 1)Обеспечение безопасности труда и контроль за соблюдением правил охраны труда; организацию и поддержку обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. 2)Установление минимальной заработной платы, которая позволяла бы гражданину содержать себя и семью (включая ребенка); справедливую оплату труда как фактора производства в сравнении с доходом от капитала. 3)Создание условий, позволяющих обеспечивать управляемый переток рабочей силы между отраслями и регионами в связи со структурными изменениями в экономике; государственную поддержку отраслей и предприятий, создающих новые рабочие места. 4)Эффективное функционирование системы обязательного страхования на случай безработицы; помощь в поиске новых рабочих мест; организацию переподготовки и переобучения; помощь семьям безработных.

2. Трудовое законодательство. Трудовой кодекс РФ предоставляет гарантии всем работникам, независимо от того является он работником государственного, муниципального или частного предприятия. В трудовом праве работодатель обозначает организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников. В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса среди всех обязанностей выделяются обязанности работодателя по осуществлению социальной защиты работников: 1)соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; 2)предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; 3)обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; 4)выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом; 5)осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

**Государственная социальная политика в отношении размера оплаты труда**

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актам и трудовыми договорами.

^ Проблемы относительно оплаты труда: задержки по выплате заработной платы; падение стимулирующей роли оплаты труда в развитии экономики страны, объемов производства на предприятиях (размеры заработной платы почти не зависят от их квалификации, качества труда); низкая воспроизводственная функция оплаты труда; сокращение доли заработной платы в общем доходе работника, что усиливает пессимистическое отношение к труду; чрезмерная дифференциация в оплате труда.

Трудовым законодательством гарантируется минимальный размер оплаты труда, который устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается как в бюджетных учреждениях, так и в других организациях, за счет собственных средств. Вознаграждение за труд должно быть не ниже установленного минимума. Заработная плата является одним и существенных условий найма, определяемых сторонами трудового договора и в силу этого обязательна для применения. За исключением бюджетной сферы государство не вмешивается в процесс установления конкретного размера заработной платы, это считается область договорных отношений работников и работодателей. Однако государство устанавливает в законодательном порядке систему государственных гарантий по оплате труда. Одной и гарантий является минимальный размер оплаты труда, который гарантирует работнику низший уровень, который не может быть изменен работодателем. Основанием для установления минимального размера оплаты труда признается величина прожиточного минимума, которая определяется ежеквартально, следовательно, МРОТ не может быть ниже прожиточного минимума. Реальная ситуация показывает, что заработная плата может быть в несколько раз меньше, чем прожиточный минимум, а предприниматели-работодатели порой сознательно платят меньше, чем стоит труд их работников.

^ Так же в систему государственных гарантий по оплате труда работников входят: 1)меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (индексация заработной платы в связи сростом цен на товары и услуги); 2)ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы; 3)ограничение оплаты труда в натуральной форме (в неденежной форме может выплачиваться не более 20% от общей сумму заработной платы); 4)обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности; 5)сроки и очередность выплаты заработной платы.

Организация заработной платы в системе управления персоналом призвана обеспечивать мотивацию трудового поведения работников, заинтересовывать их трудиться на данном предприятии, использовать личностный потенциал для улучшения своих и коллективных показателей. Заработная плата должна удовлетворять человека, в противном случае, он с самого начала будет пассивным, не ориентированным на хорошую работу. Реальная ситуация такова, что работник соглашается на предлагаемое место и заработную плату не потому, что они его устраивают, а что хотя бы как то обеспечить свой жизненный уровень.

**Регулирование занятости населения на федеральном и региональном уровнях**

Активная политика занятости – это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы.

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

обучение, переобучение и повышение квалификации лиц, ищущих работу;

активный поиск и подбор рабочих мест;

финансирование создания новых рабочих мест через систему общественных работ.

Пассивная политика занятости предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости.

Для реализации активной и пассивной политики занятости на терри­тории Российской Федерации в 1991 году была создана ^ Федеральная государственная служба занятости населения. На уровне города функционируют городские и районные управления и отделы занятости населения, располо­женные на территории г. Красноярска и Красноярского края, одним из направлений, деятельности которых является содействие в трудоустройстве безработных граждан и реализация пассивных и активных мер содействия занятости населения. Регулирование занятости населения осуществляется посредством реализации программ содействия занятости населения.

Основные задачи политики занятости: 1)координация действий всех участников рынка труда;^ 2)обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы; 3)проведение мероприятий для смягчения социальных последствий при высвобождении работников; 4)дальнейшее развитие, повышение качества и продуктивности системы профессионального обучения и профессиональной ориентации безработных граждан и незанятого населения; 5)совершенствование механизма организации общественных работ путем повышения их социального статуса, расширения видов и масштабов, создания рабочих мест; 6)реализация специализированных программ трудоустройства для граждан с особыми потребностями; 7)улучшение информирования граждан о ситуации на рынке труда, системе мероприятий по содействию трудоустройству; 8)сдерживание уровня безработицы.

Мероприятия по содействию трудоустройства: 1)организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; организация общественных работ; 2)организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет; 3)оказание содействия самозанятости безработных граждан; 4)социальная адаптация безработных граждан на рынке труда; 5)организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы; 6)организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования ищущих работу впервые.

Мероприятия, направленные на содействие занятости особо уязвимых категорий населения на рынке труда: 1)содействие занятости граждан, находящихся под риском увольнения, и высвобожденных с предприятий; 2)содействие занятости женщин; 3)содействие занятости молодежи; 4)содействие занятости граждан с ограниченной трудоспособностью (инвалидов); 5)содействие занятости граждан, уволенных с военной службы и членов их семей; 6)содействие занятости граждан, освобожденных из учреждений уголовно-исполнительной системы.

Гарантии социальной поддержки безработных граждан осуществляются по следующим направлениям: 1)досрочный выход на пенсию безработных граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке; 2)выплата пособий по безработице; 3)оказание материальной помощи безработным гражданам в виде периодических (ежемесячных) или единовременных денежных выплат.