

Опыт зарубежных стран по
организации занятости
неконкурентоспособных
групп
населения

Проверил: Никулина Е.В.

Выполнила: студ.731 гр.

Чернова К.С.

Конкурентоспособность работника – свойство работника успешно выдерживать конкуренцию на рынке труда в сравнении с работниками аналогичных профессий, специальностей, уровня квалификации. К.р. обеспечивается за счет высокого уровня профессионализма и компетентности, личных качеств, инновационного и мотивационного потенциала.

Конкурентоспособность работника показывает, в какой мере его возрастные, профессиональные, квалификационные, физиологические, социально-бытовые характеристики соответствуют условиям конкретного предприятия, и отражает конъюнктуру спроса и предложения на рабочую силу определенного качества.

Особенности неконкурентоспособных лиц на рынке труда:

1. Каждая группа отличается своими задачами и трудностями,
2. Работа с каждой группой требует индивидуальный подход и методы
3. Во всех группах есть одна основная задача; работодатель с трудом соглашается принять на работу неконкурентоспособных лиц
4. Рабочая сила 10 раз превышает спрос рынка труда

Законодательно установлено 9 групп неконкурентноспособных лиц на рынке труда:

- ✓ инвалиды
- ✓ лица, возвратившиеся с мест лишения свободы или из учреждений, применяющих принудительные меры медицинского характера
- ✓ дети, достигшие трудового возраста и оставшиеся без родительского попечения
- ✓ лица, возвратившиеся с обязательной срочной военной службы, имеющие статус безработного по меньшей мере в течение одного года
- ✓ группа безработных, имеющих по меньшей мере 35-летний стаж
- ✓ лица, сохраняющие статус безработного более трех лет
- ✓ беженцы
- ✓ лица, ставшие жертвами траффикинга
- ✓ лица, которые стоят на учете в наркодиспансере

Финансирование мероприятий по регулированию процессов занятости и трудоустройству граждан, включая и содержание службы занятости, во многих странах осуществляется по-разному. В ФРГ эти мероприятия финансируются за счет налогов с предпринимателей и трудящихся; в Финляндии, Швеции, Франции — из государственного бюджета; в Бельгии, Канаде, США — за счет комбинированных источников (бюджет и фонды страхования на случай потери работы).

Основными функциями службы занятости, закрепленными законодательно во многих странах, являются: оказание посреднических услуг в трудоустройстве, ориентация в выборе профессии, подготовка и переподготовка с целью трудоустройства, консультации по проблемам размещения производства, международный обмен стажерами, информационная служба, специализированное обслуживание лиц с ограниченной трудоспособностью.

Главной обязанностью бюро по трудоустройству является обеспечение встречи покупателей и продавцов рабочей силы.

Анализ существующих программ страхования по безработице позволяет выделить 4 их основные вида:

- обязательное страхование. Оно распространено в промышленно развитых странах: Австрии, Бельгии, Великобритании, Германии, Канаде, США и др.
- социальное страхование, распространенное в Греции, Израиле, Исландии, Норвегии и др.;
- системы вспомоществования, существующие в Австрии, Венгрии, Новой Зеландии;
- добровольное страхование, существующее в Дании и дополнительно к основным видам - в Финляндии, Швеции и др.

Однако многие программы основаны на сочетании этих видов и представляют смешанный тип или относятся к системе социального страхования в целом. Это, например, программы Ирландии, Нидерландов, Португалии, Франции и др. Помимо этого, дополнительная помощь безработным оказывается через программы, основанные на проверке уровня доходов семьи, исходя из ее нужд.

Особое внимание в мероприятиях по содействию занятости уделяется вопросам обеспечения занятости молодежи, так как она — одна из самых уязвимых категорий населения на рынке труда.

Программа занятости для молодежи неразрывно связана с программами профессионального обучения. Во многих промышленно развитых странах действуют меры, направленные на то, чтобы облегчить переход молодых людей от школы к трудовой жизни, в частности: субсидии предпринимателям в промышленности и торговле, которые предоставляют молодым людям возможность по окончании школы проходить полугодовую стажировку, получая одновременно минимальную заработную плату (Австралия); льготы в налогообложении по социальному страхованию предприятиям, предлагающим контракты для производственного обучения, договоры на неполное рабочее время с ограниченной продолжительностью и параллельно — курс профессиональной подготовки непосредственно на предприятии без заключения трудового договора (Италия); программа охвата профессиональной подготовкой всех молодых людей до 18-летнего возраста, которые в 16 и 17 лет закончили школу и не имеют работы (Великобритания) и др.

Программы занятости молодежи, в которых достигнута наиболее высокая степень эффективности, разработаны и действуют во Франции.

- 1) программы обучения, предоставляющие специальные виды трудовых контрактов для молодых людей: контракт об адаптации к рабочему месту, контракт о квалификации, контракт о производственном ученичестве, контракт «занятость — солидарность».
- 2) программы, обеспечивающие им профессиональную стажировку и обучение, но не дающие статуса работы по найму (мероприятия чередующегося профессионального обучения (от 2 до 8 месяцев), стажировки приобщения к профессиональной жизни (3—6 месяцев), квалифицирующие мероприятия.)

Существуют и некоторые другие программы в рамках политики занятости, которые в значительной степени касаются молодых людей.

Это и программа стимулирования предпринимательской деятельности (существенные субсидии и льготы безработным, решившим открыть собственное дело), и освобождение от социальных взносов тех пожилых людей или инвалидов, которые принимают к себе для работы на дому помощника или сиделку (чаще всего они рекрутируются из числа молодых безработных).

Программы общественных работ.

Спасибо за внимание!
