
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

*А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова,
И.А. Эсаулова*

**УПРАВЛЕНИЕ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

У Ч Е Б Н И К



ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

серия основана в 1996 г.



А.Я. КИБАНОВ
Е.А. МИТРОФАНОВА
И.А. ЭСАУЛОВА

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

УЧЕБНИК

*Рекомендовано
Учебно-методическим объединением вузов России
по образованию в области Менеджмента
в качестве учебника для студентов высших
учебных заведений, обучающихся
по специальностям «Менеджмент организации»,
«Управление персоналом»*

Москва
ИНФРА-М
2010

УДК 331(075.8)

ББК 65.240я73

К38

Рецензенты:

Кафедра управления человеческими ресурсами Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова;

Ю.Г. Одегов, зав. кафедрой, заслуженный деятель наук РФ, д-р экон. наук, проф.;

А.Ф. Зубкова, заслуженный экономист РФ, д-р экон. наук, проф.

331 + 338.241

Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А.

К38 Управление трудовыми ресурсами: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. -- М.: ИНФРА-М, 2010. -- 284 с. -- (Высшее образование).

ISBN 978-5-16-003651-9

Учебник подготовлен совместно сотрудниками кафедры управления персоналом Государственного университета управления и кафедры менеджмента и маркетинга Пермского государственного технического университета. Показаны место и роль в рыночной экономике такого социально-экономического явления, как безработица. Представлены основные направления государственной политики, рассмотрена государственная система управления трудовыми ресурсами, приведен обзор зарубежного опыта регулирования занятости и безработицы. Изложена роль управления трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.

Книга предназначена для студентов экономических вузов, а также для аспирантов, докторантов, преподавателей, слушателей дополнительного профессионального образования. Она может быть полезной руководителям организаций, работникам служб управления персоналом, всем, кто проявляет интерес к проблемам управления трудовыми ресурсами.

ББК 65.240я73

© А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова,
И.А. Эсаулова, 2009

ISBN 978-5-16-003651-9

© ИНФРА-М, 2009

Оригинал-макет подготовлен в «Издательстве ИНФРА-М»

Подписано в печать 25.03.2009.

Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Гарнитура Newton.

Печать офсетная. Усл. печ. л. 18,0. Уч.-изд. л. 16,88.

Доп. тираж 2000 экз. Заказ № 10216.

Издательский Дом «ИНФРА-М»

127282, Москва, ул. Полярная, д. 31в

Тел.: (495) 380-05-40, 380-05-43. Факс: (495) 363-92-12

E-mail: books@infra-m.ru http://www.infra-m.ru

Филиал РФИЧтано в ОАО «Тульская типография».

им. Г.В. Плеханова 100600, г. Тула, пр. Ленина, 109.

В Г. ТАШКЕНТЕ

ИНФОРМАЦИОННО-

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

17507

*Посвящается 20-летию основания
в 1990 году первой в стране
кафедры управления персоналом
Государственного университета
управления, положившей начало
профессиональной подготовке
специалистов в области управления
персоналом в России.*

ПРЕДИСЛОВИЕ

Подготовка менеджеров высокого уровня в условиях формирования рыночных отношений в сфере труда в России невозможна без обучения их практическим действиям по управлению организацией с учетом реалий рынка труда, в том числе ситуации в области занятости — безработицы. На решение этой задачи и нацелен учебник «Управление трудовыми ресурсами», раскрывающий основное содержание одноименной учебной дисциплины, которая является частью образовательной программы для студентов специальности «Управление персоналом», входя в состав дисциплин, формирующих комплекс знаний и навыков в области социально-экономических и социально-трудовых отношений в организации.

Необходимую методологическую базу для освоения курса «Управление трудовыми ресурсами» формируют такие дисциплины, как «Экономическая теория», «Макроэкономика», «Основы менеджмента», «Социология», «Трудовое право», «Экономика и социология труда», в рамках которых студенты изучают различные аспекты управления трудовыми ресурсами общества.

Цель его изучения состоит в том, чтобы сформировать у студентов целостный системный подход к пониманию социально-экономических процессов и явлений, происходящих в современном обществе, и их влияния на сферу социально-трудовых отношений в организации, а также развитие практических навыков в сфере регулирования занятости. В результате ее изучения студент должен:

- знать основные научные подходы к пониманию процессов, сопровождающих функционирование современного рынка труда и сферы занятости населения;
- знать механизм государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- освоить методы анализа и приобрести навыки исследования рынка труда;
- знать и уметь применять методы формирования эффективной политики занятости на предприятии;
- приобрести навыки разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников предприятия.

Подобные знания, навыки и умения формируют компетенции специалиста в области управления персоналом. Способность формировать и реализовывать на практике подходы к управлению персоналом организации, основанные на системном видении и понимании сущности процессов, происходящих в современном мире, составляет основу профиля квалифицированного специалиста, способного уверенно конкурировать на рынке труда.

Данная дисциплина построена на объективных законах и механизмах рыночной экономики, в ней учтены достижения зарубежной теории и практики в области трудовых отношений, ценный опыт, накопленный отечественными организациями, а также особенности становления рыночной экономики в России.

Изучение данной дисциплины призвано вооружить будущих специалистов знаниями и навыками в области организации и обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов, решения задачи сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, а также особенностями функционирования органов службы занятости, их взаимодействия с предприятиями в решении вышеперечисленных проблем.

В настоящем учебнике, на основе обобщения результатов зарубежных и отечественных теоретических исследований и практического опыта, излагаются основы управления трудовыми ресурсами.

В первой главе рассматриваются сущность и взаимосвязь понятий «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «рабочая сила»; структура трудовых ресурсов; приведены направления анализа трудовых ресурсов; разобран процесс воспроизводства трудовых ресурсов, особое внимание при этом уделено всесторонней характеристике их миграции.

Во второй главе изучаются теории рынка труда и занятости; приводятся характеристики рынка труда как регулятора занятости и безработицы; предложено подробное исследование занятости населения как основополагающей характеристики рынка труда, включая рассмотрение новых современных форм занятости; показано место и роль в рыночной экономике такого социально-экономического явления, как безработица.

Третья глава посвящена рассмотрению государственной политики в сфере управления трудовыми ресурсами. Здесь подробно излагаются основные направления государственной политики, включая демографическую и миграционную, а также политику в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов и в

социально-трудовой сфере. В данном контексте рассмотрена и государственная система управления трудовыми ресурсами, а также дается обзор зарубежного опыта регулирования занятости и безработицы.

И, наконец, в четвертой главе рассматривается роль управления трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений. С этой целью определены содержание и основные элементы системы социально-трудовых отношений в современных условиях; рассмотрены сущность и структура внутрифирменного рынка труда; предложены технологии взаимоотношений субъектов занятости в процессах найма, использования и высвобождения рабочей силы, а также взаимодействия работодателя с инспекциями по труду и органами содействия занятости.

Все главы завершаются перечнем контрольных вопросов и практических заданий.

Учебник создан авторским коллективом в составе А.Я. Кибанова — зав. кафедрой управления персоналом ГУУ, заслуженного деятеля науки РФ, дважды лауреата премии Правительства РФ в области образования; Е.А. Митрофановой — доцента кафедры управления персоналом ГУУ, лауреата премии Правительства РФ в области образования; И.А. Эсауловой — доцента кафедры менеджмента и маркетинга Пермского государственного технического университета. В создании главы 3 (§ 3.7) участвовала Л.В. Ивановская — профессор кафедры управления персоналом ГУУ.

ГЛАВА 1

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

Материальные и духовные блага, создаваемые людьми, составляют основу благосостояния общества. Именно люди обеспечивают его научно-технический и социальный прогресс. Поэтому развитие любой страны невозможно без участия ее населения в процессе общественного производства.

1.1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающего физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве¹.

Очевидно, что не все население занято в общественном производстве. Часть людей не может работать из-за возраста (слишком молодые или пожилые люди) или состояния здоровья. Некоторые граждане сознательно отказываются от работы, сталкиваясь с необходимостью решения семейных проблем, связанных, например, с воспитанием детей или обеспечением должного ухода за больными родственниками, другие — просто не хотят работать. Кроме того, есть категории населения, временно не работающие, например, безработные граждане, студенты, военнослужащие, проходящие срочную службу, и др. Вместе с тем мы видим большое число работающих пенсионеров и совсем молодых людей. Поэтому в экономике трудовые ресурсы оцениваются как категория, базирующаяся на определении границ трудоспособности.

Наличие необходимых физических и интеллектуальных способностей к труду во многом определяется возрастом человека. В юности эти способности формируются, в период зрелости — приумножаются и развиваются, а к старости снижаются физиче-

¹ К такого рода деятельности относится создание материальных и духовных благ, осуществляемое в рамках общественно допустимых правовых норм.

ские возможности человека. Таким образом, возраст выступает критерием, позволяющим выделить из всего населения страны собственно трудовые ресурсы.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии, — 54 года для женщин и 59 лет для мужчин. Нижняя граница определяется физиологическим развитием молодежи, ее знаниями, уровнем образования, продолжительностью обучения, т.е. степенью подготовленности к трудовой деятельности как физически, так и интеллектуально. Максимальная возрастная граница соответствует физиологическому пределу участия людей старших возрастов в трудовой деятельности, предусмотренному Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ (с изменениями от 25 июля 2002 г. и 31 декабря 2002 г.).

Это не означает, что люди, достигшие верхней границы трудоспособного возраста, утрачивают право на труд. Такое разделение определяет срок наступления права на получение государственной пенсии. Для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже — на 5–10 лет и более. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудо-вую форму» (например, балет). В реальной жизни многие пенсионеры продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе, поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Граждане, прекратившие работу с наступлением пенсионного возраста, исключаются из состава трудовых ресурсов.

В соответствии с российским законодательством период трудоспособности для мужчин составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно), а для женщин — 39 лет (от 16 до 54 лет включительно). Во многих развитых странах верхняя граница трудоспособного возраста составляет 64 года. В России же повышение верхней границы ограничено невысокой средней продолжительностью жизни мужчин.

Вместе с тем существуют категории граждан, которые по критерию трудоспособного возраста могут быть отнесены к трудовым ресурсам, однако не включаются в их состав. Это неработа-

ющие инвалиды войны и труда I и II групп, а также неработающие граждане, получающие пенсии по старости на льготных условиях (мужчины 50–59 лет, женщины 45–54 лет); безработные мужчины 58–59 лет и безработные женщины в возрасте 53–54 года.

1.2. СТРУКТУРА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В соответствии с международной системой классификации состава населения¹ трудовые ресурсы в странах с развитой экономикой делятся на экономически активное и экономически неактивное население (рис. 1.1):



Рис. 1.1. Структура трудовых ресурсов

- **экономически активное население (ЭАН)** — часть населения страны, охватывающая всех занятых в общественном производстве, включая работающих граждан старше и младше трудоспособного возраста, а также безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней;
- **экономически неактивное население (ЭНАН)** — это население, находящееся в трудоспособном возрасте, но не занятое в общественном производстве по общественно обоснованным причинам (срочная служба в армии, обучение с отрывом от производства², ведение домашнего хозяйства,

¹ Указанная система действует в России с 1993 г.

² В российской статистике таких учащихся относят к категории занятых.

уход за детьми, больными родственниками и т.п.), а также лица, не стремящиеся работать в настоящее время.

Экономически активное население обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг и составляет *рабочую силу общества*.

Численность ЭАН измеряется по отношению к определенному периоду времени и включает всех занятых и безработных.

К занятым в составе экономически активного населения относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших и старших возрастов, которые фактически участвуют в общественно полезной деятельности. К занятым относится как группа людей, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, так и та группа населения, которая участвует в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода, либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг. В первую группу входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, кооперативах, частном секторе, которые в рассматриваемый период:

- а) выполняли работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени);
- б) выполняли иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан);
- в) временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин.

Во вторую группу входят учащиеся с отрывом от производства, служащие Российской армии, граждане, выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- а) не имели работы (доходного занятия);
- б) занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- в) были готовы приступить к работе.

При отнесении граждан к категории безработных должны присутствовать все три упомянутых критерия.

К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению служб занятости или выполняющие оплачиваемые

общественные работы, получаемые через службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. Таким образом, в число безработных включаются граждане, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

Следовательно, трудовые ресурсы представляют собой множество реально трудоспособных граждан, в том числе граждан старше и младше определенного возраста, фактически участвующих в общественном производстве (работающие за заработную плату или жалование деньгами или натурой, для прибыли или семейного дохода деньгами или натурой), а также лиц, потенциально способных к труду, но в данный момент находящихся в процессе поиска рабочего места, сферы приложения своего труда, обучающихся профессии, несущих срочную воинскую службу и др.

В последние годы российская статистика ведет учет численности экономически активного населения, которая в 2007 г. составляла 75,05 млн чел. (около 53% численности населения России, которое на начало 2008 г. составляло 142,0 млн чел.), в том числе занятые в экономике — 70,8 млн чел., безработные — 4,2 млн чел. Сравнение этих показателей с 1995 г. показано в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Численность экономически активного населения России

Показатели	1995 г.		2007 г.	
	тыс. чел.	уд. вес, %	тыс. чел.	уд. вес, %
Экономически активное население — всего	70 740	100	75 046	100
В том числе:				
занятые в экономике	64 055	90,5	70 813	94,4
безработные	6684	9,5	4232	5,6

Источник: Россия в цифрах: Краткий стат. сб. / Федеральная служба государственной статистики РФ. М., 2008

В международных стандартах термин «экономически активное население» используется в качестве основополагающего понятия. Предусмотрены два уточняющих измерителя экономически активного населения (хотя не исключаются и другие варианты): «текущее активное население» — применительно к продолжи-

тельному периоду времени, например к году; «население, активное в данный период» — применительно к короткому отрезку времени, например неделе или дню. Принцип активности означает, что отнесение индивида к той или иной категории зависит от фактической деятельности в течение определенного периода, т.е. в состав вышеуказанных групп можно включать только тех лиц, которые занимались экономической деятельностью либо искали работу и (или) были готовы приступить к ней.

Экономически неактивное население делится на две группы:

- 1) население в трудоспособном возрасте:
 - учащиеся, студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы;
 - лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т.п.;
 - лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
 - лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода;
- 2) население, не входящее в состав трудовых ресурсов:
 - лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью;
 - инвалиды, получающие пенсии и не занятые в общественном производстве.

1.3. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Трудовые ресурсы анализируются с помощью количественных и качественных характеристик.

Количественной характеристикой трудовых ресурсов является их численность, определяемая суммированием количества населения по двум основным категориям:

- 1) трудоспособное население в трудоспособном возрасте, определяемое посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов I и II групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях;
- 2) работающее население вне пределов трудоспособного возраста, которое определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров.

Следовательно, численность трудовых ресурсов (ТР) страны в целом или отдельного региона может быть определена следующим образом:

$$ТР = Ч_{тр} - Ч_{нераб} + Ч_{раб. подр} + Ч_{раб. пенс},$$

где $Ч_{тр}$ — численность населения в трудоспособном возрасте; $Ч_{нераб}$ — численность неработающих лиц того же возраста, признанных в соответствии с государственными правовыми положениями нетрудоспособными (инвалиды I и II групп, лица льготных пенсионных возрастов); $Ч_{подр}$ — численность работающих подростков (до 16 лет); $Ч_{раб. пенс}$ — численность работающих лиц пенсионного возраста.

Пример

Порядок расчета численности трудовых ресурсов.

Численность населения в трудоспособном возрасте составляет 80 млн чел., в том числе численность неработающих инвалидов I и II групп — 1,5 млн чел., работающие подростки — 0,1 млн чел., работающие пенсионеры — 4,6 млн чел. Тогда численность трудовых ресурсов составит¹:

$$ТР = 80 - 1,5 + 0,1 + 4,6 = 83,2 \text{ (млн чел.)}$$

Изменения численности трудовых ресурсов характеризуются рядом показателей:

- *абсолютный прирост* определяется как разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
- *темп роста* рассматривается как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в его начале.

Однако такой расчет дает только общее представление о текущем состоянии трудовых ресурсов, которые сами по себе являются динамичным образованием, численность которого зависит от множества факторов. Основными из этих факторов являются уровни рождаемости и смертности² населения, а также качество жизни и ее продолжительность. Превышение числа рождений над числом смертей обеспечивает прирост численности трудовых

¹ *Источник:* Россия в цифрах: Краткий стат. сб. / Госкомстат России. М., 2001.

² Уровень рождаемости и уровень смертности рассчитываются на 1000 человек. Разница между численностью рожденных и умерших людей определяет естественный прирост или естественную убыль населения.

ресурсов в перспективе. Обратная тенденция указывает на будущие проблемы, связанные со снижением численности трудовых ресурсов.

С 1990-х гг. в нашей стране наблюдается превышение смертности над рождаемостью, а также сокращение продолжительности жизни, особенно мужского населения. Это обстоятельство объясняется влиянием ряда неблагоприятных факторов социально-экономического характера: неудовлетворительными условиями труда и быта, безработицей и отсутствием стабильного заработка, неблагоприятной экологией, низким качеством питания и т.д. Так, в 2007 г. на 1000 человек населения России рождаемость составила 11,3, а смертность — 14,6 чел. Детская смертность у нас в 2–3 раза выше, чем в развитых странах. Продолжительность жизни населения России такова: женщины — 73,9 года, мужчины — 61,4 лет¹. Сопоставляя данные, приведенные на рис. 1.2, нельзя не заметить снижения этих показателей, произошедшего за десятилетие. Причем относительно стабильный уровень смертности в первой половине указанного периода сопровождался устойчивым снижением рождаемости.

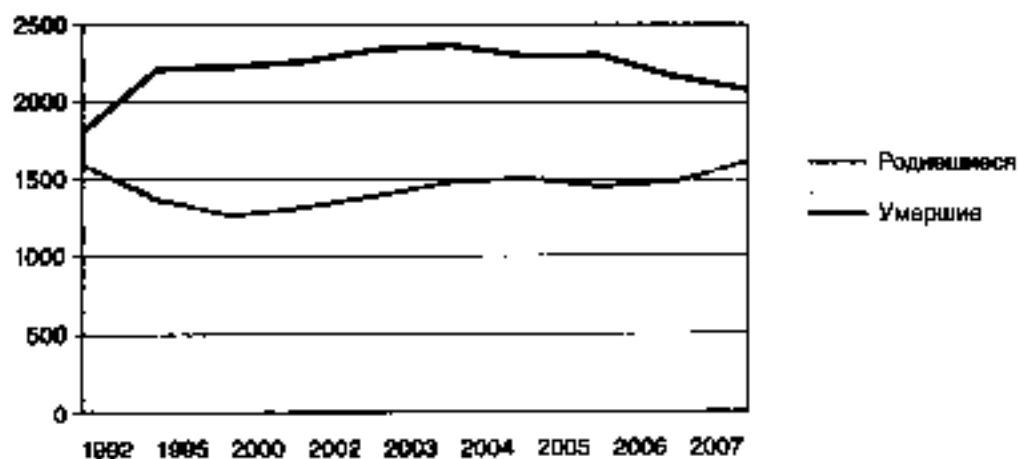


Рис. 1.2. Естественное движение населения России с 1995 по 2005 г.

Начиная с 2000 г. выраженный характер приобретает тенденция снижения рождаемости при одновременном росте смертности, что приведет в перспективе к существенному снижению численности населения нашей страны. Это означает, что в сфере

¹ Для сравнения отметим, что по последним данным средняя продолжительность жизни в Японии — 79 лет, США и Великобритании — 76 лет, Мексике — 70 лет.

занятости возникнет целый ряд проблем, обусловленных нехваткой рабочей силы. В первую очередь, складывающаяся ситуация будет влиять на снижение темпов роста экономики страны за счет дефицита трудовых ресурсов, сферу национальной безопасности, а также породит проблемы пенсионного обеспечения граждан, поскольку возможно количество пенсионеров может превысить численность работающего населения и др. С другой стороны, сейчас происходит существенный рост численности трудоспособного населения, что объясняется высоким уровнем рождаемости в 1970—1980-е гг.

По прогнозам ООН к 2015 г. численность трудоспособного населения в России будет 81 млн чел., что на 7 млн чел. меньше, чем в 2000 г. (88, 2 млн чел.), вместе с тем увеличится доля лиц старше 40 лет.

Снижение влияния данной тенденции может быть достигнуто за счет улучшения качества жизни, обеспечиваемого в частности в сфере здравоохранения и экологической безопасности, проведения продуманной демографической политики, а также развития профессиональных качеств рабочей силы через совершенствование системы профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации.

Изменение численности населения России относительно границ трудоспособного возраста в 2007 г. по сравнению с 1995 г. показано в табл. 1.2. Сопоставление этих показателей говорит о том, что за указанный период произошло существенное уменьшение доли лиц моложе трудоспособного возраста, увеличение доли населения в трудоспособном возрасте, а также относительная стабилизация доли лиц старше трудоспособного возраста в составе трудовых ресурсов.

В целом это свидетельствует об улучшении социально-экономической ситуации в стране. В частности, снижение числа работающих несовершеннолетних граждан связано с ростом трудовых доходов населения, поэтому значительно меньшее число семей стало нуждаться в том, чтобы подростки начинали трудовую жизнь, не получив среднего образования, или совмещали учебу в школе с работой. Сохранение численности работающих пенсионеров на прежнем уровне, а в доле и некоторое его превышение, связано с рядом причин. Во-первых, люди пенсионного возраста продолжают трудовую деятельность, так как испытывают материальные трудности. Во-вторых, пенсионеры занимают рабочие места, не требующие высокой квалификации, и, следо-

вательно, не пользующиеся спросом у людей более молодого возраста. В-третьих, как правило, большое количество работающих пенсионеров наблюдается в сферах образования, здравоохранения, в промышленности, где уровень оплаты труда весьма невысок. Кроме того, многие пенсионеры, сохранив высокую работоспособность и желание работать, стремятся продолжать трудовую деятельность.

Таблица 1.2

Изменение возрастной структуры численности населения России

Показатели	1995 г.		2007 г.	
	млн чел.	уд. вес, %	млн чел.	уд. вес, %
Численность постоянного населения России	145,4	100	142,0	100
В том числе:				
моложе трудоспособного возраста	34,3	23	22,5	16
в трудоспособном возрасте	84,3	57	89,8	63
старше трудоспособного возраста	29,9	20	29,8	21

Помимо количественных характеристик в статистике трудовых ресурсов определяются их *качественные параметры*. К ним относятся: структура по полу и возрасту, профессиональная, квалификационная структура и др.

Структура по полу характеризуется долями (соотношением) численности мужчин и женщин в составе трудовых ресурсов. В табл. 1.3 приведены данные, характеризующие изменение структуры экономически активного населения по полу за период с 1995 по 2007 г. В настоящее время в структуре трудовых ресурсов в среднем по стране доля мужчин составляет 51%. Это объясняется тем, что женщины раньше выходят на пенсию, чаще отказываются от работы в пользу интересов семьи и, кроме того, их шансы на трудоустройство ниже, чем у мужчин.

Примечательно, что при наличии тенденции к снижению уровня безработицы в целом доля безработных мужчин выше доли безработных женщин на 14%, а при оценке уровня занятости наблюдается превышение доли мужчин только на 3%.

Вместе с тем существуют значительные различия в распределении мужчин и женщин по сферам и отраслям общественного производства, характеризующимся традиционным преобладанием в составе рабочей силы мужчин (промышленность, транспорт, информационные технологии и др.) или женщин (образование, медицина, торговля и пр.).

ФИДЕЛ ВЭА
ИМ. Е. В. ПЛЕХАНОВА
В Г. ТАШКЕНТЕ

ИНТЕРНАЦИОНАЛЬНО-
РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР

14507

Таблица 1.3

Структура трудовых ресурсов по полу

Показатель	1995 г.	2000 г.	2007 г.
Экономически активное население — всего, тыс. чел.	70 740	72 332	75 046
Мужчины	37 338	37 499	37 967
В том числе:			
занятые в экономике	33 726	33 754	35 702
безработные	3613	3745	2264
Женщины	33 401	34 833	37 079
В том числе:			
занятые в экономике	30 330	31 519	35 111
безработные	3072	3314	1968

Структура трудовых ресурсов по возрасту характеризуется долями населения, относящегося к разным возрастным группам (табл. 1.4). Такое деление обусловлено тем, что для этих групп характерно разное поведение на рынке труда и в сфере занятости.

Люди молодого возраста стремятся к профессиональной реализации, поэтому их интересы сосредоточены на получении соответствующего образования, устройства на интересную высокооплачиваемую работу. Средний возраст характеризуется большей стабильностью в выборе сферы приложения своих профессиональных способностей, жизненный опыт позволяет более реалистично формировать требования к оплате своего труда, в то же время люди, относящиеся к этой группе, связывают возможности своей карьеры с дополнительным обучением. Люди старшего возраста в наименьшей степени склонны к перемене места работы.

Таблица 1.4

Возрастная структура трудовых ресурсов в 2005 г.

Категории населения	Всего	Мужчины	Женщины
Занятые в экономике — всего, %	100	100	100
В том числе в возрасте, лет:			
до 20	1,7	2,0	1,4
20–24	9,7	10,3	9,1
25–29	13,3	14,0	12,6
30–34	12,4	12,8	12,0
35–39	11,8	11,6	11,9
40–44	12,7	12,3	13,2
45–49	14,8	13,9	15,6
50–54	12,3	11,3	13,3
55–59	7,7	8,1	7,4
60–72	8,5	3,6	3,5
Средний возраст занятых в экономике, лет	39,7	39,3	40,2

Вместе с тем анализ возрастной структуры трудовых ресурсов позволяет оценить потенциальные возможности, которые необходимо учитывать при формировании долгосрочных программ социально-экономического развития страны. В частности, соотношение численности по группам населения в возрасте до 30 лет и от 50 до 60 лет представляется вполне благоприятным — 24,5% и около 19% соответственно. Однако если сравнить доли населения в «переходных» возрастах, а именно, до 25 лет, когда происходит профессиональное становление, и от 45 до 60 лет, то мы обнаруживаем, что их соотношение — 10,5% и 33,4% соответственно указывает на возможность развития целого ряда проблем, обусловленных, с одной стороны, выходом из сферы занятости значительного числа граждан старших возрастов, а с другой — нехваткой трудовых ресурсов, способных компенсировать этот уход. Необходимо отметить также, что невысокая доля молодежи среди занятого населения является следствием незаинтересованности работодателей в использовании рабочей силы, не обладающей в полной мере профессиональными знаниями и навыками.

Квалификационная структура отражает степень профессиональной подготовленности трудовых ресурсов. При этом основным оценочным критерием выступает уровень образования населения, который в России является традиционно высоким (табл. 1.5).

С одной стороны, приведенные данные указывают на значительный профессиональный потенциал рабочей силы, а с другой — высокий уровень безработицы, а также большой удельный вес людей, имеющих высшее образование и занимающих при этом должности, требующие меньшей квалификации, свидетельствуют о диспропорции в спросе и предложении на рынке труда. Такое положение объясняется многими причинами. Одной из них является то, что система профессиональной подготовки, существующая в нашей стране, слабо ориентирована на реальные потребности общественного производства в рабочей силе определенного качества. Другая причина связана с тем, что работодатели часто предпочитают принимать на работу людей с более высоким уровнем образования, чем требуется, только потому, что считают, что их не нужно обучать, а также ожидают от них более высоких результатов. Практика показывает, что эта связь совсем не очевидна — обучать приходится даже сотрудников, имеющих два диплома, а результаты труда зависят не только от уровня образования.

Таблица 1.5

Структура трудовых ресурсов по уровню образования

Показатель	Всего	Мужчины	Женщины
Занятые в экономике — всего, %	100	100	100
В том числе имеют образование:			
высшее профессиональное	27,8	25,2	30,5
неполное высшее профессиональное	1,5	1,4	1,6
среднее профессиональное	25,9	20,9	31,0
начальное профессиональное	17,6	21,6	13,5
среднее (полное) общее	21,5	24,0	18,9
основное общее	5,3	6,4	4,2
начальное общее, не имеют начального общего образования	0,4	0,5	0,4

Источник: По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости, выполненного по заказу Федерального агентства статистики РФ.

Приведенные характеристики позволяют определить качество и состав трудовых ресурсов. Однако трудовые ресурсы — явление динамичное, развивающееся. Поэтому для получения полной информации необходим анализ процессов, сопровождающих изменения численности и структуры трудовых ресурсов. С этой целью применяется исследование динамики их количественных и качественных показателей за определенный период времени. При этом осуществляется сравнение характеристик в различных комбинациях в зависимости от целей анализа. Например, динамика численности трудовых ресурсов в их половозрастной структуре за пять лет, изменение образовательной структуры трудовых ресурсов региона за три года и др. Такой анализ позволяет выявить тенденции, складывающиеся в социально-трудовой сфере, что, в свою очередь, необходимо для разработки актуальных и действенных механизмов управления социально-экономическими процессами.

1.4. РАБОЧАЯ СИЛА И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА

В современных зарубежных экономических теориях как синоним понятия «экономически активное население» используется термин «рабочая сила», под которой понимаются работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или те, кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам снова обратятся¹. Аналогичной точки зрения

¹ Эрленберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда: теория и государственная политика. М., 1996. С. 34.

придерживается Международное бюро труда (рис. 1.3). В статистике также ведется учет потенциальной рабочей силы, характеризующей ближайший трудовой резерв, в который входят выпускники учебных заведений всех уровней, военнослужашие, подлежащие демобилизации или сокращению, люди, в данный момент не испытывающие необходимости работать, лица, освобожденные из мест лишения свободы, и др. В составе потенциальной рабочей силы не учитываются люди младше и старше трудоспособного возраста.

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в науке и практике экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стал применяться термин «*трудовой потенциал*» общества, организации, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, поскольку его основой является термин «потенциал» — источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели.

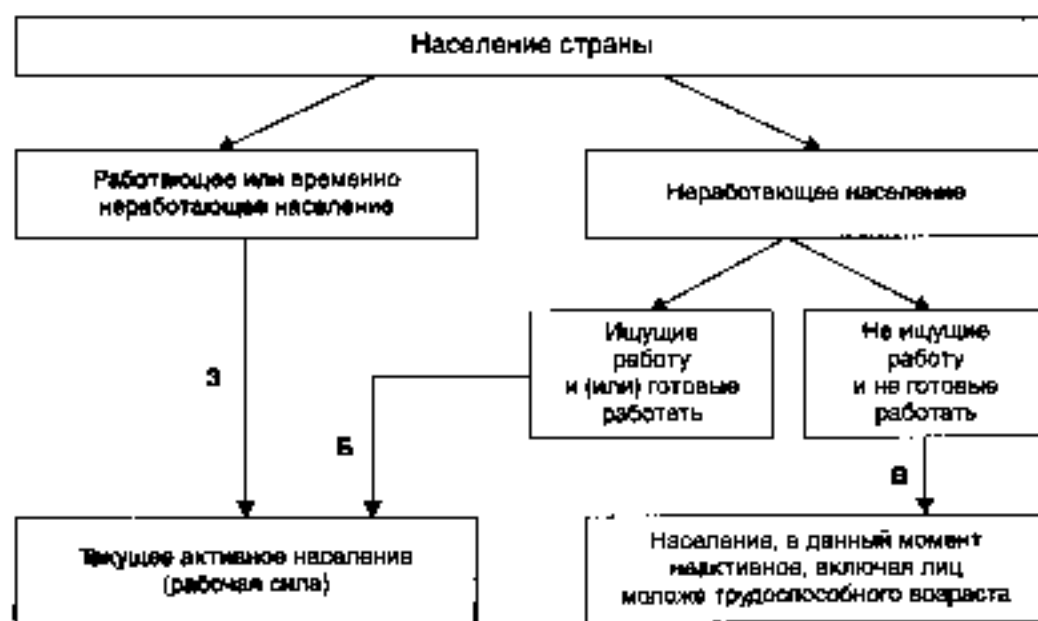


Рис. 1.3. Определение рабочей силы (основные элементы):
 З — занятые, Б — безработные, В — вне рабочей силы

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Однако не следует противопоставлять понятия «потенциал» и «ресурсы», поскольку первое из них представляет собой совокупность накопленных обществом, коллективом, индивидом свойств (по сути, совпадает с понятием «ресурс»), обуславливающих возможности их функционирования и развития (с ориентацией на будущее). Следует иметь в виду, что трудовой потенциал отдельного человека — это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на масштабы и глубину которого влияют разнообразные факторы: природные способности, воспитание, окружающая среда (природная, бытовая, духовно-нравственная и т.п.) и др.

Трудовой потенциал отдельного работника (личный трудовой потенциал) образует основу формирования трудовых потенциалов более высоких структурных уровней — организации, всего общества.

Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества. Трудовой потенциал общества выступает в форме *кадрового потенциала общества* (кадры являются носителем трудовой функции), который имеет количественные и качественные характеристики: численность трудоспособного населения — трудовые ресурсы; количество рабочего времени, отрабатываемое трудоспособным населением; степень состояния здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровень; уровень нравственного состояния трудоспособного населения. Таким образом, кадровый потенциал является измерителем трудового потенциала общества. Если первый является категорией субъективной, так как зависит от степени точности измерения характеристик и применяемых методов, то второй — существует объективно. Трудовой потенциал общества является органической составной частью экономического потенциала общества.

Трудовой потенциал организации — возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса. Трудовой потенциал организации, являясь конкретной формой материализации человеческой деятельности, выступает как персонифицированная рабочая сила, взятая в совокупности своих качественных и количественных характеристик, — как кадровый потенциал организации.

Кадровый потенциал организации — совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава

организации на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом.

Трудовой потенциал работника — возможности работника, определяющие границы его участия в трудовой деятельности, количество и качество труда, которым располагает работник. Трудовой потенциал работника проявляется через его кадровый потенциал. Основа трудового потенциала работника — это качества, заложенные природой (возможности здоровья, творческие способности) — табл. 1.6.

Кадровый потенциал работника — совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих его возможности на основе изучения его трудового потенциала. Личностными и профессиональными характеристиками кадрового потенциала работника являются: возраст, здоровье, уровень профессионализма, подготовка и способность к профессиональному росту, непрерывному образованию, отношение к труду, знания, опыт, навыки к труду, стаж работы в данной профессии, специальности, семейное положение и др. Кадровый потенциал работника позволяет дифференцированно подходить к проблеме включения в систему занятости в организации работников с различным уровнем трудоспособности на разных этапах их жизненного цикла. Далее, говоря о кадровом потенциале, мы будем иметь в виду и трудовой потенциал, исходя из вышесказанного.

На примере руководителей и специалистов приведем систему профессиональных и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств: 1) общественно-гражданская зрелость; 2) отношение к труду; 3) уровень знаний и опыт работы; 4) организаторские способности; 5) умение работать с людьми; 6) умение работать с документами и информацией; 7) умение своевременно принимать и реализовывать решения; 8) способность увидеть и поддержать передовое; 9) морально-этические черты характера, используемые при анализе и оценке кадрового потенциала работника.

Первая группа: способность подчинять личные интересы общественным; умение прислушиваться к критике, быть самокритичным; активное участие в общественной деятельности; высокий уровень политической грамотности.

Вторая группа: чувство личной ответственности за порученное дело; чуткое и внимательное отношение к людям; трудолюбие; личная дисциплинированность и требовательность к соблюдению дисциплины другими; уровень эстетики работы.

Таблица 1.6

Примеры характеристик трудового потенциала

Компоненты трудового потенциала	Объекты анализа и соответствующие им показатели		
	Человек	Предприятие	Общество
Здоровье	Трудоспособность. Время отсутствия на работе из-за бо- лезней	Потери рабочего вре- мени из-за болезней и травм. Затраты на обеспечение здо- ровья персонала	Средняя продолжитель- ность жизни. Затраты на здравоохранение. Смертность по возрастам
Нравственность	Отношение к окружающим	Взаимоотношения между сотрудниками. Потери от конфликтов	Отношение к инвалидам, детям и престарелым. Преступность, социальная напряженность
Творческий потенциал	Творческие способности	Количество изобре- тений, патентов, рацио- нализаторских пред- ложений, новых изделий на одного работающего, пред- приимчивость	Доходы от авторских прав. Количество патентов и международных премий на одного жителя страны. Темпы технического про- гресса
Активность	Стремление к реализа- ции способностей, предприимчивость		
Организован- ность	Аккуратность, рацио- нальность, дисципли- нированность, бережли- вость, обязательность, порядочность	Потери от нарушения дисциплины, чистота, исполнительность	Качество законодатель- ства. Качество дорог и транспорта. Соблюдение договоров и законов
Образование	Знания, количество лет учебы в школе и вузе	Доля специалистов с высшим и средним образованием в об- щей численности работающих. Затраты на повышение квали- фикации персонала	Среднее количество лет обучения в школе и вузе. Доля затрат на образова- ние в госбюджете
Профессио- нализм	Умения, уровень ква- лификации	Качество продукции. Потери от брака	Доходы от экспорта. Потери от аварий
Ресурсы рабочего времени	Время занятости в течение года	Количество сотруд- ников. Количество часов работы за год одного сотрудника	Трудоспособное население. Количество занятых. Уровень безработицы. Количество часов заня- тости за год

Источник: Гейкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.— М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2007. С. 54–55.

Третья группа: наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности; знание объективных основ управления производством; знание передовых методов руководства; возраст,

стаж работы в данной организации (в том числе на руководящей должности).

Четвертая группа: умение организовать систему управления; умение организовать свой труд; владение передовыми методами руководства; умение проводить деловые совещания; способность к самооценке своих возможностей и своего труда; способность к оценке возможностей и труда других.

Пятая группа: умение работать с подчиненными; умение работать с руководителями разных организаций; умение создавать сплоченный коллектив; умение подобрать, расставить и закрепить кадры.

Шестая группа: умение коротко и ясно формулировать цели; умение составлять деловые письма, приказы, распоряжения; умение четко формулировать поручения, выдавать задания; знание возможностей современной техники управления и умение использовать ее в своем труде; умение читать документы.

Седьмая группа: умение своевременно принимать решения; способность обеспечить контроль за исполнением решений; умение быстро ориентироваться в сложной обстановке; умение разрешать конфликтные ситуации; способность к соблюдению психигиены, умение владеть собой; уверенность в себе.

Восьмая группа: умение увидеть новое; умение распознать и поддержать новаторов, энтузиастов и рационализаторов; умение распознать и нейтрализовать скептиков, консерваторов, ретроградов и авантюристов; инициативность; смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений; мужество и способность идти на обоснованный риск.

Девятая группа: честность, добросовестность, порядочность, принципиальность; уравновешенность, выдержанность, вежливость; настойчивость; общительность, обаятельность; скромность, простота; опрятность и аккуратность внешнего вида, хорошее здоровье, семейное положение.

На международном уровне в рамках ООН во второй половине 1980-х гг. формируется понятие «индекс развития человеческого потенциала» (ИРЧП), в котором учитываются возможности для развития человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования.

С 1990 г. публикуются данные о величине ИРЧП по странам, входящим в ООН. В этих расчетах она определяется как среднее арифметическое из трех показателей: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, реальный душевой ВВП (валовой внутренний продукт).

ИРЧП, равный 1, будет иметь страна, в которой средняя продолжительность жизни равна 85 годам, ВВП на душу населения (по паритету покупательной способности) равен 40 тыс. долл. США, в которой 100% взрослого населения являются грамотными, а все, кто достиг соответствующего возраста, посещают начальную или среднюю школу либо учатся в высшем или среднем специальном учебном заведении. Ближе всего к этому показателю сегодня находится Норвегия, ИРЧП которой равен 0,944.

ИРЧП, равный 0, будет иметь страна, в которой средняя продолжительность жизни равна 25 годам, ВВП на душу населения (по паритету покупательной способности) равен 100 долл. США, в которой 100% взрослого населения неграмотны и никто не получает никакого образования. Ближе всего к этой крайности сегодня находится Сьерра-Леоне, ИРЧП которой равен 0,275.

Каждый показатель (индекс) рассчитывается по формулам вида:

$$I = \frac{D_{\text{ф}} - D_{\text{min}}}{D_{\text{max}} - D_{\text{min}}},$$

где I — индекс данного вида; $D_{\text{ф}}$ — фактическое значение показателя; D_{min} — значение показателя, принятое как минимальное; D_{max} — значение показателя, принятое как максимальное.

Индекс ожидаемой продолжительности жизни рассчитывался следующим образом. Исходя из достигнутых значений ожидаемой продолжительности жизни в начале 1990-х гг. (Япония — 79 лет, Швеция — 78, Канада и Франция — 77, США и Великобритания — 76, Чили — 72, Мексика — 70 лет), при расчете ИРЧП в 1994 г. были приняты значения: максимум — 85 лет, минимум — 25 лет. В России ожидаемая продолжительность жизни в 1994 г. — 63,8 года. При этих данных индекс ожидаемой продолжительности жизни для России составил:

$$I_{\text{ж.ж}} = \frac{63,8 - 25}{85 - 25} = 0,646.$$

Индекс уровня образования по существующей методике рассчитывается как средневзвешенная величина из двух индексов, характеризующих соответственно уровень грамотности (вес $2/3$) и долю учащихся в возрасте до 24 лет (вес $1/3$).

В 1994 г. уровень грамотности взрослого населения России составил 98,4%, а доля учащихся в возрасте до 24 лет — 49,1%

(26 млн учащихся в средних и высших учебных заведениях при 52,9 млн человек в возрасте до 24 лет). При этих данных и нормативном диапазоне (100% – 0%) индексы грамотности и доли учащихся в 1994 г. составили соответственно:

$$I_{гр} = \frac{98,4 - 0}{100,0 - 0} = 0,984.$$

$$I_{гр} = \frac{49,1 - 0}{100,0 - 0} = 0,491.$$

Учитывая веса этих индексов, получаем индекс уровня образования для России в 1994 г.:

$$I_{обр} = 0,984 \cdot \frac{2}{3} + 0,491 \cdot \frac{1}{3} = 0,819.$$

Наиболее сложной и дискуссионной является методика расчета третьего из приведенных показателей ИРЧП — индекса, характеризующего среднедушевой ВВП. Авторы методики ООН учитывали, что в 1994 г. значения среднедушевого ВВП могут быть в диапазоне от 40 тыс. долл. до 100 долл. Учитывалась также «полезность» 1 долл. США в различных странах. Исходя из этого проводилась корректировка номинальной величины душевого ВВП в данной стране по паритету покупательной способности (ППС). В 1994 г. корректировка проводилась при величине душевого ВВП, составлявшей 5100 долл. При расчете ИРЧП максимум этой величины был принят равным 5448 долл., а минимум — 100 долл. В России душевой ВВП за 1994 г. составил 1044,5 долл. При этих данных индекс душевого ВВП составил:

$$I_{д} = \frac{1044,5 - 100}{5448 - 100} = 0,177.$$

На основе полученной совокупности рассчитывается индекс развития человеческого потенциала.

Для России в 1994 г. он составлял:

$$I_{р.ч.п.} = \frac{0,646 + 0,819 + 0,177}{3} = 0,547.$$

Эта величина соответствует 119 месту из 174 стран, для которых в 1994 г. рассчитывался ИРЧП. В 1992 г. ИРЧП России был равен 0,849, что соответствовало 52 месту; в 2005 г. по этому показателю Россия оказалась на 67 месте (ИРЧП = 0,802). Наиболее

высокие значения ИРЧП в 2005 г. — у Исландии, Норвегии, Австралии, Канады, Ирландии¹.

1.5. ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Поскольку трудовые ресурсы являются частью населения страны в целом, их формирование и использование тесно связаны и во многом предопределяются процессами воспроизводства населения.

Воспроизводство населения — исторически, экономически и социально обусловленный процесс постоянного возобновления населения в результате естественного и социального движения, а также миграции.

Рассмотрим подробнее каждый из трех составляющих элементов процесса воспроизводства населения, представляющих определенные виды (естественное, социальное и миграционное) движения населения, которые находятся во взаимосвязи и взаимозависимости и в совокупности определяют численность и состав населения региона, страны.

Под *естественным движением населения* понимают непрерывное изменение численности и структуры населения в результате рождений и смертей.

На естественное движение населения влияет множество факторов. В частности, речь идет о таких процессах, как брачность, характеризующая образование супружеских пар, и разводимость, означающая их распад вследствие расторжения брака или прекращения супружеских отношений. Кроме этого на естественное движение населения влияет изменение его половозрастной структуры ввиду тесной взаимосвязи со всеми демографическими процессами.

Различают два основных типа естественного воспроизводства населения:

- традиционный (экстенсивный), характеризующийся высоким уровнем рождаемости и смертности, которые обуславливают невысокие в целом темпы роста населения и преобладание в нем молодых людей, что было характерно в основном на ранних стадиях развития человеческого общества;
- современный (интенсивный), характеризующийся как снижением уровня смертности, так и невысоким уровнем рожда-

¹ Доклад о развитии человека, 2007/2008.

емости, что приводит к возрастанию доли пожилого населения и росту средней продолжительности жизни.

Можно говорить и о различных режимах воспроизводства населения:

- расширенное воспроизводство — число рождений превышает число смертей;
- простое воспроизводство — число рождений равно числу смертей (в этом случае нет прироста численности);
- суженное воспроизводство (депопуляция) — смертность превышает рождаемость (происходит абсолютное сокращение населения).

Для характеристики естественного движения населения применяются показатели численности, рождаемости, смертности и естественного прироста.

Фактическая численность определяется на основе переписи населения, а в промежутках между ними — путем расчетов численности и состава населения по данным переписи и регистрации рождения, смерти, прибытия и выбытия. Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения (в промилле). Разница между числом родившихся и умерших называется естественным приростом (убылью) населения.

В России в последние годы наблюдаются негативные демографические процессы: сокращение рождаемости, средней продолжительности жизни, рост смертности, «старение» населения (неуклонный рост в возрастной структуре доли населения старших возрастов), депопуляция населения (устойчивое превышение числа умерших над числом родившихся), сокращение числа браков и увеличение числа разводов.

К концу XX в. рождаемость в России достигла рекордно низкой отметки — 1,2 млн рождений в год. В 2007 г. рождаемость в России составила 11,3%, а смертность среди взрослого населения — 14,6%. Следует отметить серьезный рост уровня заболеваемости как среди взрослых, так и у детей, в том числе и нервнопсихическими расстройствами (79% — у подростков)¹. Таким образом, в последние годы Россия оказалась в серьезном демографическом кризисе: рождаемость не обеспечивает простого воспроизводства населения — детей стало численно меньше, чем их родителей. Доминирующей стала семья, имеющая одного или

¹ Бутова В.И. Демография: Учеб. пособие / Под ред. В.Г. Игнатова. М.: Ростов-н/Д: ИКЦ «МарТ», 2003. С. 156–169.

двух детей, т.е. полного замещения поколений родителей поколениями детей не происходит.

В ближайшие годы ожидается, что рождаемость будет несколько более высокой, чем в настоящее время. Развитию этой тенденции способствует стабилизация экономики, рост уровня и качества жизни населения, демографическая политика государства, направленная на стимулирование рождаемости, укрепление института семьи, реализация государственных программ в области здравоохранения, имеющих целью снижение заболеваемости и смертности населения.

Вторым составным элементом процесса воспроизводства населения является *социальное движение населения*, под которым понимается переход индивидов из одних социальных групп и слоев в другие, изменение места, занимаемого ими в социальной структуре общества.

Социальное движение проявляется в изменении различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной, семейной, брачной и др. Причиной социального движения может выступать повышение общеобразовательного и профессионального уровня, изменение социально-демографических параметров, поступление на работу и уход с нее, перемена работы, уход на пенсию и др. При этом социальное движение связано как с общими тенденциями изменения социальной структуры, так и с личной активностью индивидов.

Таким образом, в процессе воспроизводства населения происходит не только замещение поколений, но и формирование его новой социально-демографической структуры. Так, каждое поколение людей отличается уровнем образования и культуры, профессионально-квалификационной структурой, половозрастным составом и другими характеристиками.

На численность и состав населения оказывает значительное влияние и *миграционная (механическая, территориальная, пространственная) подвижность населения*, отражающая все изменения в развитии и размещении производительных сил, условиях существования рабочей силы.

Тесная связь миграции с территорией различного уровня (государством, республикой, областью, городом и т.д.) и временем пребывания на определенной территории обуславливает многообразие пространственно-временных характеристик, которые служат основой для изучения миграционных потоков и когорт.

Под *миграционным потоком* понимается совокупное число мигрантов, имеющих общие территории выбытия и прибытия.

Например, численность мигрантов, прибывших в Россию из стран ближнего зарубежья. Совокупность мигрантов, объединяемых общим периодом миграции, называется *миграционной когортой*. Этот показатель может быть определен так: численность мигрантов, прибывших в Россию из стран ближнего зарубежья в период с 2000 по 2005 г.

Учитывая все многообразие форм, факторов и причин миграции населения, целесообразно использовать интегральную классификацию миграции, базирующуюся на следующих категориях, обусловленных пространственно-временным фактором: 1) тип; 2) вид; 3) форма; 4) причина; 5) стадия.

Типы миграции классифицируются в зависимости от характера пересекаемых административных границ территории (государства, региона, населенного пункта и т.д.). Выделяют два основных типа миграции населения:

- межгосударственную (международную, внешнюю);
- внутригосударственную (внутреннюю).

Межгосударственную миграцию составляют:

- эмиграция, означающая выезд из страны;
- иммиграция — въезд в страну с целью устройства на работу или учебу, а также в силу иных причин, зачастую связанных со сменой гражданства. Кроме того, межгосударственная миграция подразделяется на межконтинентальную (например, миграция из Европы в США и Австралию) и внутриконтинентальную (например, в рамках Европы).

О *внутригосударственной миграции* можно судить по количеству прибывающих и выбывающих граждан из одних населенных пунктов в другие в рамках одной страны.

Как для внутренней, так и для внешней миграции населения характерны следующие основные *виды миграции*, обусловленные продолжительностью пребывания в месте въезда:

- безвозвратная миграция, связанная с изменением постоянного места жительства и зачастую со сменой гражданства;
- постоянно-временная (возвратная) миграция, ограниченная определенным временем пребывания на новом месте (в новой стране), иногда достаточно длительным (по определению ООН, «долгосрочными» (постоянными) мигрантами считаются лица, выезжающие на срок 1 год и более).

В свою очередь, постоянно-временная миграция подразделяется на три вида: циклическую, маятниковую, эпизодическую.

Циклическая (периодическая, сезонная) миграция осуществляется на срок в несколько месяцев, но не более года с обязательным

обратным возвращением на место постоянного жительства. Как правило, такая миграция происходит с целью поиска временной работы в отраслях с сезонным характером производства и потребности в рабочей силе: сельское хозяйство в периоды посевных и уборочных работ, рыболовство, сфера услуг, строительство и ряд других. Свообразной разновидностью (формой) сезонной межгосударственной миграции является кочевничество, а также паломничество к святым местам.

Маятниковая (челночная, приграничная) миграция — это регулярные ежедневные (реже еженедельные) передвижения с места постоянного жительства на место работы или учебы в другом населенном пункте или в другом государстве.

Эпизодические миграции представляют собой деловые, туристические, рекреационные и т.п. поездки, осуществляемые не только нерегулярно во времени, но и не обязательно по одним и тем же направлениям. По статистике, этот вид миграции превосходит остальные по масштабам, хотя по своей значимости, особенно демографической, безусловно существенно им уступает.

В зависимости от причин, ее обусловивших, миграция подразделяется на два вида:

- добровольная миграция — это осознанное самими мигрантами решение, которое, в свою очередь, может быть обусловлено демографическими мотивами (вступление в брак, связанный с переездом, съезд с родителями или детьми и др.); экономическими соображениями (более привлекательные социально-бытовые условия, труд в избранной области, уровень оплаты и др.); причинами политического, этнического, медицинского и другого характера;
- вынужденная миграция обусловлена, как правило, не зависящими от мигрантов причинами. Среди этих причин можно назвать: государственное отселение или переселение (связанное со строительством, организацией заповедника, зоны отчуждения и т.д.); военные действия; экологические и иные катастрофы и чрезвычайные происшествия; политические и этнические конфликты.

Среди вынужденных мигрантов особое место занимают беженцы — лица, ищущие политического или гуманитарного убежища за рубежом в силу непосредственной угрозы их жизни, и перемещенные лица или вынужденные переселенцы (термин, принятый в российском законодательстве) — лица, вынужденные под угрозой жизни покинуть постоянное место жительства в пределах государства.

С точки зрения соблюдения действующего в стране законодательства, миграция населения делится *на два вида*: легальная — без нарушения норм законодательства и нелегальная (незаконная, подпольная) — с нарушением норм законодательства. При этом нелегальные мигранты — это лица, которые в поисках работы въезжают в другую страну как нелегально, так и на законных основаниях с последующим переходом на незаконное положение и нелегальное трудоустройство.

По формам реализации миграция подразделяется на организованную, осуществляемую с помощью и при участии государства или различных общественных структур, и неорганизованную (самостоятельную), которая организуется силами и средствами самих мигрантов.

Все причины, вызывающие миграцию, целесообразно объединить в следующие группы:

- *природно-климатические*, подразумевающие влияние окружающей среды, которая включает климат, ландшафт, изменения в экологической системе, в том числе неблагоприятные экологические условия и экологические катастрофы;
- *демографические*, связанные с территориальными различиями в структуре населения по полу, возрасту, брачно-семейному положению и т.д. (объединение семей, брачная миграция);
- *этнические (национальные)*, обусловленные влиянием на миграционную подвижность национальных и религиозных традиций, обычаев, специфики материальной и духовной культуры различных народов, а также межэтнических конфликтов;
- *социально-экономические*, определяющие влияние на миграцию размещения производства на территории того или иного региона, уровня экономического развития, различий в уровне и условиях жизни (возможность трудоустройства, содержание и характер работы, размер заработной платы, перспективы получения образования, решение жилищной проблемы и др.).

Но какие бы причины не определяли современную миграцию населения и особенно миграцию трудовых ресурсов, главенствующая роль среди них принадлежит экономическим. Миграция населения имеет ярко выраженный экономический характер, обусловленный в первую очередь поисками нового места приложения труда в другом районе страны или за ее пределами. Ведь

и политические, и этнические, и семейные, и другие миграционные потоки аккумулируют в себе, как правило, экономически активное население, попадающее в конечном счете на национальный или мировой рынок труда.

В процессе миграции населения можно выделить *три стадии*, тесно связанные между собой:

- 1) формирование территориальной мобильности, принятие решения мигрировать, правильность которого в условиях свободы выбора во многом зависит от многосторонней и правдивой информации о новом месте жительства и работы, а также о путях передвижения;
- 2) непосредственное территориальное перемещение;
- 3) адаптация мигрантов к новому месту жительства и трудоустройства и, соответственно, их эффективной работы.

Для оценки масштабов миграции, ее анализа и прогнозирования необходимо использовать систему конкретных показателей. К основным показателям, наиболее полно характеризующим миграцию населения, относятся:

- число выбытий — число человек, выбывших из рассматриваемого административного территориального образования (региона, страны) за определенный период;
- число прибытий — число человек, прибывших в рассматриваемое административно-территориальное образование (страну, регион) за определенный период;
- сальдо миграции (чистая миграция, нетто-миграция) — разница между числом прибытий и выбытий;
- валовая миграция (миграция оборота, брутто-миграция) — сумма числа прибытий и выбытий;
- коэффициент интенсивности выбытий (прибытий) — отношение числа выбывших (прибывших) к средней численности населения, рассчитанное в промилле;
- коэффициент интенсивности чистой (валовой) миграции — отношение чистой (валовой) миграции к средней численности населения, рассчитанное в промилле;
- специальные (частные) коэффициенты миграции — коэффициенты интенсивности прибытий, выбытий, чистой и валовой миграции, рассчитанные для различных возрастных, половых, профессиональных и других групп населения.

Сущность миграции населения наиболее полно выражается через ее разнообразные функции, важнейшими из которых являются социальная и экономическая.

Социальная функция миграции заключается в обеспечении возможностей для мигрантов благодаря изменению места проживания более полно удовлетворить личные потребности в получении образования, росте профессионального уровня, повышении доходов, улучшении жилищных условий и т.д. Недооценка социальной функции миграции, тем более игнорирование, оборачивается серьезными социально-экономическими проблемами — повышением миграционного оборота и текучести трудовых ресурсов, обострением жилищной проблемы, ухудшением медицинского обслуживания, нехваткой детских дошкольных учреждений, школ и в конечном счете обострением социальной напряженности, проявляющейся в усилении противоречий между коренным населением и мигрантами.

Экономическая функция миграции связана с обеспечением определенного уровня подвижности трудовых ресурсов, их территориальным перераспределением между отдельными регионами страны, между государствами и обеспечением, таким образом, количественного и качественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации в разных районах и населенных пунктах. Экономически эффективной можно считать миграцию, в результате которой избыток рабочей силы, образующийся на одних территориях, перемещается в регионы, в которых существует недостаток рабочей силы. Тем самым миграция способствует более полному использованию трудовых ресурсов, структурным сдвигам в экономике, росту производительности труда.

1.6. ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Чтобы трудовые ресурсы стали активной производительной силой общественного производства, необходимо их преобразование в рабочую силу, которая характеризуется совокупностью физических и профессионально-квалификационных характеристик населения, участвующего в общественном производстве, а также граждан, не занятых в нем в настоящий момент, но потенциально готовых к труду.

Функционирование трудовых ресурсов, трудовая деятельность каждого человека вызывают утрату части способностей, значительные психофизиологические затраты сил и энергии человеческого организма, которые должны быть восстановлены, а способности воспроизведены и развиты до уровня, необходимого для участия в общественном производстве.

Воспроизводство трудовых ресурсов – процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения, включающий фазы (стадии) формирования, распределения и перераспределения, а также использования трудовых ресурсов.

Воспроизводство трудовых ресурсов может быть интенсивным или экстенсивным:

- *экстенсивный тип воспроизводства* — количественное увеличение численности трудовых ресурсов, происходящее без изменения их качественных характеристик;
- *интенсивный тип воспроизводства*, напротив, характеризуется ростом качества трудовых ресурсов: образовательного уровня, квалификации, культуры и т.д.

Особенность воспроизводства трудовых ресурсов состоит в том, что этот процесс не только охватывает сферу экономики, но и затрагивает политические, моральные, этические, демографические, этнические и другие внешнеэкономические отношения.

Формирование трудовых ресурсов

Фаза формирования трудовых ресурсов складывается из производства:

- *новой рабочей силы* (естественное движение населения), за счет которой возмещается естественная убыль (старение, инвалидность и смерть работника) и обеспечивается прирост численности молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;
- *квалифицированной рабочей силы* путем приобретения способностей к труду через систему общего и специального образования, профессиональной подготовки;
- *индивидуальной рабочей силы*, постоянно расходуемой в процессе трудовой деятельности, т.е. восстановление и сохранение способности к труду.

Приток новой рабочей силы обеспечивается в основном за счет естественного прироста населения страны.

Производство квалифицированной рабочей силы осуществляется в двух направлениях:

- формирование первичных способностей к труду, которое происходит в системе профессиональной подготовки. В России различают уровни начального, среднего и высшего профессионального образования;
- развитие потенциала рабочей силы, реализуемое в системах профессиональной переподготовки.

Воспроизводство индивидуальной рабочей силы основано на поддержании и постоянном возобновлении трудовых характеристик рабочей силы. Речь идет о процессах, направленных на восстановление психофизиологических свойств работника и связанных с обеспечением условий для поддержания его физической и эмоциональной формы. Такими условиями являются качество питания, образ жизни, продолжительность и периодичность работы и отдыха и т.д. Поэтому основными факторами, влияющими на воспроизводство индивидуальной рабочей силы, являются:

- на уровне предприятия — политика в области оплаты труда, режимы труда и отдыха, организация и условия труда;
- на уровне государства — уровень жизни в стране, система здравоохранения, уровень профилактической работы, способствующей оздоровлению и предупреждению роста заболеваемости, система социального страхования, политика, направленная на изменение образа жизни, в том числе популяризация норм здорового образа жизни через развитие физической культуры и спорта, а также отказ от вредных привычек.

Распределение и перераспределение трудовых ресурсов

Распределение и перераспределение трудовых ресурсов (вторая фаза воспроизводства) представляет социально-экономический и временной процесс движения экономически активного населения в целях его первичного распределения по видам работ, роду и сферам деятельности, отраслям, организациям, регионам и перераспределения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

Первичное распределение трудовых ресурсов происходит в результате трудоустройства граждан, впервые вступающих в сферу социально-трудовых отношений. Этот процесс сопровождается рядом проблем, среди которых основными являются поиск и получение рабочего места молодыми людьми, не имеющими опыта работы. Даже в том случае, если такие работники имеют необходимое образование, обладают современными знаниями, работодатели предпочитают нанимать опытных сотрудников, обладающих отработанными навыками конкретной деятельности. С другой стороны, зачастую молодые специалисты сами препятствуют своему трудоустройству, предъявляя завышенные требования к уровню оплаты труда и содержанию работы. Тем не менее практика последних лет показывает, что студенты, проявляющие активность в поиске будущего рабочего места еще в период обучения

в образовательных учреждениях, как правило, успешно трудоустраиваются к окончанию обучения. Кроме того, многие работодатели, осознающие объективную необходимость обновления персонала, осуществляют поиск потенциальных работников среди способных студентов. При этом они готовы выплачивать таким студентам дополнительные стипендии при условии, что по окончании учебного заведения молодые специалисты будут работать на их предприятиях.

Другая проблема связана с тем, что выпускники вузов и образовательных учреждений начального и среднего уровня не хотят трудоустраиваться по полученной специальности. Причин такой ситуации множество — непродуманный выбор будущей профессии, низкая зарплата молодых специалистов, высокая конкуренция в профессиональной среде и т.д. Нередко молодые люди весьма поверхностно подходят к выбору сферы приложения труда, ориентируясь в первую очередь на высокооплачиваемые и престижные профессии, не учитывая при этом долгосрочных прогнозов развития ситуации на рынке труда относительно спроса на рабочую силу.

Третья проблема в области первичного распределения рабочей силы проявляется в том, что молодые люди, не получившие даже начальной профессиональной подготовки, практически не имеют шансов на получение работы, приносящей достаточный для жизни заработок.

Следствием указанных проблем, в первую очередь, является высокий уровень безработицы среди молодежи, что безусловно оказывает влияние на многие стороны общественной жизни, выражающееся, в частности, в снижении способности трудовых ресурсов к обновлению за счет новых поколений, несоответствии качества рабочей силы реальным потребностям экономики, криминализации общества и др.

Решение этих проблем возможно при проведении активной образовательной политики, направленной на реализацию мер по развитию системы профессионального образования с целью повышения качества и конкурентоспособности на рынке труда выпускников учебных заведений.

Перераспределение трудовых ресурсов происходит в процессе перемены места работы, а также протекает в виде миграции — перемещения населения из одних населенных пунктов в другие с переменной места проживания и места приложения рабочей силы. Высокая мобильность рабочей силы является непременным условием эффективности общественного производства.

Постоянное перераспределение является важнейшим свойством трудовых ресурсов. Так, например, в 2007 г. оставили работу по собственному желанию 22% безработных, по причине высвобождения (сокращения штата) или ликвидации предприятия — 22,3%. Вместе с тем среди безработных значительна доля лиц, уволенных по другим причинам, — 20,9%. Поскольку дифференциации этих причин в статистике не приводится, можно предположить, что к этой категории относятся лица, с которыми был расторгнут трудовой договор из-за несоответствия их деловых характеристик требованиям работодателя, по дисциплинарным основаниям и т.п. Эти данные свидетельствуют о том, что, с одной стороны, потребности экономики в рабочей силе постоянно изменяются, а с другой — интересы людей в социально-трудовой сфере также подвержены переменам.

Для трудовых ресурсов характерно также постоянное протекание миграционных процессов, обусловленных:

- переселением в другой регион (страну, город и т.д.) на новое постоянное место жительства, при этом человек вынужден искать новую работу;
- переселением в другой регион в связи с переменой постоянного места работы, при этом человек вынужден искать новое жилье;
- временным перемещением на определенный срок (неделю, месяц, сезон и т.д.) с возвращением к прежнему месту жительства;
- регулярными перемещениями граждан на работу из одного населенного пункта в другой, значительно удаленных друг от друга и находящихся в различных административно-территориальных образованиях.

Активные миграционные процессы являются необходимыми условиями развития любой страны. Благодаря беспрепятственному перемещению граждан из одного региона в другой обеспечивается требуемое распределение трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики. В каждом случае миграция обусловлена одним из двух факторов — переменой места работы или места жительства. Поэтому привлекательность региона для рабочей силы определяется возможностями трудоустройства, а также качеством жизни людей на его территории. В России есть регионы, страдающие от нехватки рабочей силы (северные регионы, Сибирь), в других областях наблюдается ее избыток (Москва, крупные города и др.).

Последние годы характеризуются активным притоком рабочей силы из-за рубежа, при этом большую часть иммиграционного потока составляют жители стран СНГ. В целом это свидетельствует о том, что Россия приобрела свое место на мировом рынке труда. Приток мигрантов позволяет решить задачи обеспечения трудовыми ресурсами регионов и отраслей экономики, страдающих от их нехватки. Однако с этими процессами связан ряд проблем, одной из которых стала нелегальная миграция. Как правило, ее представителями являются люди, имеющие рабочие специальности, предлагающие свой труд по более низким ценам, чем установившиеся на рынке труда, что оказывает влияние на снижение возможностей трудоустройства для легальных работников¹. Другая проблема связана с оттоком рабочей силы из России. В количественном отношении этот отток регулируется законодательствами стран, принимающих наших работников, через установление квот на рабочие визы. При этом зарубежные работодатели заинтересованы в высококвалифицированной рабочей силе, поэтому эмиграционный поток составляют в основном люди с высокими профессиональными характеристиками. Таким образом, проявляется дисбаланс между качеством прибывающей в Россию и покидающей ее рабочей силы.

Распределение и перераспределение трудовых ресурсов протекают в двойной форме: на организованной основе при непосредственном воздействии или участии государственных органов и общественных организаций, а также в индивидуальной форме под воздействием рыночных регуляторов экономики. Пути решения проблем, связанных с перераспределением трудовых ресурсов, должны найти отражение в продуманной системе государственных мер в области занятости населения и миграционной политике, основные направления которых рассматриваются в гл. 3.

Использование трудовых ресурсов

Использование трудовых ресурсов (третья фаза воспроизводства) происходит в процессе трудовой деятельности, когда рабочая сила находит непосредственное применение в общественном производстве.

Все три фазы воспроизводства трудовых ресурсов органично связаны между собой, однако фаза использования трудовых ре-

¹ К таким работникам относятся не только граждане России, но и мигранты, получившие разрешение на работу в нашей стране.

сурсов занимает центральное место, поскольку является, во-первых, фазой реализации накопленных знаний и навыков, во-вторых, фазой накопления практического опыта, повышения образования и квалификации и, в-третьих, самой продолжительной фазой на протяжении всего периода жизнедеятельности человека.

Эта фаза воспроизводства трудовых ресурсов обусловлена реализацией ряда процессов, удовлетворяющих потребности конкретного предприятия в рабочей силе:

- потребление рабочей силы для реализации специализированной производственной и управленческой деятельности на предприятии;
- сохранение и восстановление рабочей силы в условиях производственной среды предприятия;
- развитие профессионального и квалификационного потенциала трудовых ресурсов в интересах работодателя — собственника бизнеса.

Все эти процессы осуществляются в рамках системы управления персоналом путем решения задач, связанных с разработкой оптимальных трудовых процессов и режимов, обеспечивающих наилучшее использование рабочей силы; организацией рабочей среды, создающей условия для сохранения здоровья персонала; формированием систем оплаты труда, позволяющих не только удовлетворять насущные жизненные потребности работников, но и способствовать их социальному и культурному развитию; созданием систем профессионального обучения и служебного продвижения на предприятии и др.

Подробнее проблемы использования трудовых ресурсов рассматриваются в гл. 4.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Раскройте сущность понятия «трудовые ресурсы общества». Почему критерий трудоспособного возраста является основным при выделении трудовых ресурсов в составе населения страны, региона?
2. Определите понятия «экономически активное население» и «экономически неактивное население». В чем состоит их основное различие?
3. Что означает понятие «рабочая сила»? Какова его связь с категориями «экономически активное население» и «экономически неактивное население»?
4. Почему необходимо проведение анализа потенциальной рабочей силы?
5. Какие характеристики определяют качественные параметры трудовых ресурсов?
6. Охарактеризуйте социальные и экономические факторы, влияющие на численность и качественный состав трудовых ресурсов?

7. Для чего рассчитывается индекс развития человеческого потенциала? Как вы считаете, какие еще факторы необходимо учитывать при его определении? Обоснуйте свое мнение.
8. Что понимается под формированием трудовых ресурсов? Какие факторы влияют на численность и качество рабочей силы?
9. Дайте характеристику естественного движения населения, покажите его роль в процессе воспроизводства населения.
10. Объясните влияние миграционных процессов на реализацию старшей воспроизводства трудовых ресурсов.
11. Какие меры в условиях экстенсивного воспроизводства трудовых ресурсов необходимо предпринять, чтобы обеспечить эффективность экономики?

ЗАДАЧА

Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн чел. работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет — 40 тыс. чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс. чел., вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел. пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

ТЕСТ

Определите, какие из перечисленных ниже категорий граждан не включаются в состав совокупной рабочей силы:

- лица свободных профессий, работающие за гонорар;
- студенты дневной формы обучения, проходящие практику на производстве и получающие заработную плату;
- домохозяйки в трудоспособном возрасте;
- наемные работники, занятые на временных работах;
- пенсионеры по возрасту, выполняющие работы на условиях договора подряда;
- безработные, проходящие профподготовку по направлению службы занятости;
- трудовые мигранты, прибывшие из других стран;
- инвалиды в трудоспособном возрасте.

СИТУАЦИЯ 1

Условие

Крупный промышленный регион, обладающий мощным экономическим потенциалом: машиностроительное производство, добыча нефти и газа, производство электроэнергии и продуктов нефтепере-

работки, строительство. Интересы развития региона сфокусированы на модернизации и возобновлении деятельности ряда промышленных предприятий, расширении строительства жилья по программам социального найма, дальнейшего развития сферы услуг. Ниже приводятся данные о состоянии трудовых ресурсов региона.

Информация для анализа

Численность экономически активного населения к концу 2006 г. составила 1345,6 тыс. чел., из них 93,9% были заняты в экономике и 6,1% не имели доходного занятия, в том числе 0,9% имели статус безработного. Удельный вес населения в различных возрастных группах:

- моложе трудоспособного возраста — 16,2%;
- в трудоспособном возрасте — 62,4%;
- старше трудоспособного возраста — 21,4%.

За 2006 г. численность населения региона сократилась на 16,2 тыс. чел., из которых доля мужчин составила 45,6%, а женщин — 54,4%. При этом значительная доля смертности была, как и в предыдущие годы, связана с болезнями системы кровообращения — 52%, а также с несчастными случаями, травмами и отравлениями — 17,3%. Почти на 12 тыс. уменьшилось количество детей в возрасте от 0 до 15 лет, на 11,2 тыс. человек снизилась численность населения в трудоспособном возрасте, вместе с тем почти на 5 тыс. выросло число граждан пенсионного возраста.

Демографическая ситуация в регионе в 2006 г. характеризовалась следующими данными:

	На 1000 человек	
	2005	2006
Родившихся	8,8	11,0
Умерших	17,6	16,5
Естественный прирост, убыль (–)	–7,8	–5,5

По сравнению с 2005 г. в 2006 г. миграционный отток увеличился на 8% и составил 724 чел. В целом миграционная подвижность населения (как прибывших, так и убывших граждан) в этот период была довольно активной. Миграционный прирост населения региона обеспечивали в основном граждане стран СНГ — 73,5% из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана, Украины и Азербайджана.

Задание

Оцените потенциал трудовых ресурсов, сформулируйте проблемы, которые могут повлиять на реализацию планов развития региона.

ГЛАВА 2

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Каждый человек, стремящийся реализовать свои способности к труду, является участником социально-экономических отношений, возникающих по поводу купли-продажи его рабочей силы. Эти отношения складываются под влиянием механизма рынка труда, определяющего потребность в рабочей силе, ее цену и условия использования. Результатом функционирования рынка труда является достижение соглашения между работодателем и работником о найме, и их отношения переходят в сферу занятости.

Вместе с тем в экономике любой страны часть трудовых ресурсов оказывается не востребуемой. Таму есть множество причин: ограниченное число свободных рабочих мест, изменение структуры хозяйства, несоответствие качества рабочей силы потребностям общественного производства и др. Такой дисбаланс между имеющейся рабочей силой и спросом на нее, складывающийся на рынке труда, приводит к безработице.

2.1. ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Теории рынка труда

Существуют различные теоретические подходы к изучению занятости и механизма функционирования рынка труда. Как правило, в экономической литературе выделяются несколько концептуальных подходов: классический, неоклассический, марксистский, кейнсианский, институциональный и монетаристский. Основные характеристики названных подходов представлены в табл. 2.1.

Как видно из таблицы, в каждой из названных теорий делаются попытки объяснить природу процессов, которыми сопровождается функционирование рынка труда. В ряде теорий предлагаются принципы и механизмы регулирования рынка труда.

В классических экономических теориях (XVII — конец XIX в.) капитализм рассматривался как саморегулирующаяся система, в основе которой изначально заложен механизм, обеспечивающий рыночное равновесие. При этом спрос на труд растет, если увеличиваются производительность и рыночная цена конечного про-

дукта, приводящая к росту ставок заработной платы. И наоборот, если цена продукта падает, то и спрос на труд снижается, а следовательно, усиливается конкуренция между безработными, вынуждающая их соглашаться на меньшую оплату труда. Последователи классического направления считали, что рыночная система обеспечивает полное потребление ресурсов, и трудовых в том числе, поэтому полная занятость есть норма в условиях рыночной экономики, а безработица просто невозможна. Собственно поэтому участие государства в регулировании рынка труда способно привести к разбалансированности механизма саморегулирования.

Таблица 2.1

Характеристика основных теорий рынка труда

Теории рынка труда	Основные положения теории
<p>Классические: Д. Рикардо, Ж.Б. Сэй, Дж.С. Милль, А. Маршалл</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос. — Не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведенной при полной занятости. — Если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включаются такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечет за собой сокращения реального объема производства, занятости и реальных доходов. — Конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке заработной платы может легко найти работу. — Такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность. — Помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной
<p>Неоклассические: Ч. Перри, М. Фелдштейн, Р. Холл</p>	<ul style="list-style-type: none"> — С помощью цены труда, или заработной платы, регулируется спрос на рабочую силу и ее предложение, поддерживается их равновесие. — Цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения. — Безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие. — Безработица носит добровольный характер. — Причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую заработную плату. — Поиск рабочего места — это явление, вызывающее нестабильность рынка труда. — Влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок заработной платы, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силе свидетельствуют о «несовершенстве» рынка труда

Теории рынка труда	Основные положения теории
<p>Марксистская: К. Маркс, Ф. Энгельс</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Труд не является товаром и не может быть предметом купли-продажи. — При найме происходит продажа рабочей силы, т.е. потенциальной способности к труду. — Стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, общественно необходимым для ее воспроизводства, т.е. стоимостью средств к существованию работника и членов его семьи. — Стремление к росту прибыли ведет к снижению расходов на оплату труда. — Техническое усовершенствование производства ведет к снижению спроса на рабочую силу и приводит к избытку населения, незанятого в экономике, т.е. безработица. — Безработица (перенасыщение) имеет три формы: текучую, скрытую и застойную
<p>Кейнсианская: Дж. Кейнс, Р. Гордон</p>	<ul style="list-style-type: none"> — В экономике не существует никакого механизма, гарантирующего полную занятость. — Полная занятость скорее случайна, чем закономерна. — Воздействовать на рынок труда при помощи колебания ставок процента и эластичности соотношения цен и заработной платы невозможно. — Цена рабочей силы жестко фиксирована и практически не меняется, особенно в сторону уменьшения. — Цена рабочей силы не является регулятором рынка труда. — Роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое, уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда. — Спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, в совокупном спросе или объеме производства. — Безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной
<p>Институциональные: Т. Веблен, Р. Коуз, Дж. Гэлбрейт, У. Ростоу</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Функционирование рынка труда в значительной степени находится под влиянием социальных факторов: право, этика, государственные органы, профсоюзы. — Изменение конъюнктуры товарного рынка не всегда и не сразу приводит к изменению спроса на труд и его цены. — Внешний и внутренний рынок труда. — Социальная структура рабочей силы является важнейшим фактором сегментации рынка труда, основанной на выделении первичного (привилегированные работники) и вторичного рынка труда. — Распределение занятых в структуре рабочих мест происходит в соответствии со сложившимися социальными стандартами и соответствующими им предпочтениями профессионального выбора как со стороны работодателей, так и работников — Объяснения причин дискриминации на рынке труда институциональными факторами. — Гибкая занятость

Теории рынка труда	Основные положения теории
Монетаристская; М. Фридман, Ф. Каган, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер	<ul style="list-style-type: none"> — Рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремится к стабильности, самоналаживанию. — Если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйства, то они возникают прежде всего в результате внешнего вмешательства. — Государственное вмешательство ведет к нарушению нормального хода хозяйственного развития. — Число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование. — Установление государством минимального уровня заработной платы, сильные позиции профсоюзов, отсутствия информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда. — Для уравнивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учетная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка

Последователи неоклассического направления экономической теории в качестве основных регуляторов механизма рынка труда принимали заработную плату, полагая, что при ее увеличении снижается занятость и растет безработица, поскольку высокая оплата труда неизбежно приводит к росту издержек производства и, значит, к его сокращению. И наоборот, снижение издержек производства, ведет к снижению цены товарного продукта, а следовательно, к увеличению покупательной способности населения, что создает дополнительный спрос, стимулирующий расширение производства и занятости. Безработица же рассматривалась ими как следствие сознательного выбора работника, несогласного продавать свой труд по цене (заработная плата), установившейся на рынке в результате согласования спроса и предложения. Поэтому государственное регулирование не является необходимым для обеспечения полной занятости.

Марксистский подход к пониманию сущности и природы занятости и безработицы основан на выявлении особенностей рабочей силы как товара. Предметом сделки на рынке труда является купля-продажа рабочей силы, т.е. способности к труду, обеспечивающей производство продукта, стоимость которого больше стоимости рабочей силы. Стремясь к получению максимальной прибавочной стоимости, предприниматели заинтересованы в том, чтобы увеличить объем производимого продукта и снизить его себестоимость. Это возможно сделать путем внедре-

ния различных технических и технологических усовершенствований, приводящих к снижению затрат живого труда и, следовательно, к снижению издержек, связанных с его оплатой. Поэтому постепенно с развитием технического прогресса происходит уменьшение доли населения, которое может реализовать свою способность к труду, что обуславливает появление относительно избыточного населения, т.е. безработных. При этом перенаселение имеет три формы: текучую, скрытую и застойную.

Дж. Кейнс, создатель «Общей теории занятости, процента и денег» (1936), является основоположником кейнсианского направления в экономической теории. Помимо нового подхода к анализу занятости и причин безработицы он доказал, что современное рыночное хозяйство не имеет механизма саморегулирования, то есть автоматического восстановления равновесия в экономике, а, следовательно, государственное регулирование экономики является необходимым. При этом направлениями такого регулирования должны стать, с одной стороны, прямые бюджетные расходы, направляемые на увеличение социальных выплат, субсидирование создания новых рабочих мест, организацию общественных работ и т.д., а с другой — изменение фискальной политики, стимулирующей за счет снижения налогов рост инвестиционной активности предпринимателей, следствием которой является развитие производства, сопровождаемое увеличением количества рабочих мест.

Последователи Кейнса в своих работах говорили о необходимости национализации некоторой части крупной промышленности, введения контроля над внешней торговлей и сосредоточения в рамках государственного бюджета всех капитальных вложений (в том числе частных), чтобы обеспечить полную занятость за счет сохранения и создания новых рабочих мест (У. Биверидж), а также обязательности контроля за предприятиями-монополистами и регулирования их цен (Д. Робинсон).

В рамках институционального подхода (Т. Веблен, Дж. Гэлбрейт, Дж. Даплон и др.) к анализу занятости и безработицы рассматриваются различные аспекты этих явлений, складывающиеся под влиянием социальных, профессиональных и отраслевых различий в структуре рабочей силы и уровнях оплаты труда. Решение же проблем занятости возможно осуществить путем институциональных реформ, направленных на регулирование указанных факторов с целью приведения рынка труда в равновесное состояние. Важнейшим институциональным фактором является госу-

дарство, деятельность которого оказывает самое существенное влияние на экономическую жизнь общества.

Монетаристский подход основан на применении денег в качестве главного инструмента, обеспечивающего саморегулирование рыночной экономики. Количество денег в обращении прямо влияет на величину расходов населения и предпринимателей, поскольку увеличение денежной массы повышает спрос на товары и услуги. Вместе с тем рост предложения денег приводит к их удешевлению, а значит, более выгодными становятся долгосрочные вложения населения в акции, накопления в банке, а предпринимателей — в развитие производства. Рост инвестиций, таким образом, приводит к росту занятости. Это в том случае, когда рост цен согласуется с темпами экономического роста. Непредвиденная же инфляция приводит к росту безработицы. В этой связи необходимо ограничить давление профсоюзов на рынок труда, сократить расходы государственного бюджета вообще и направляемые на программы поддержки полной занятости в частности, поскольку это позволит получить значительные средства для капиталовложений в экономику и повысить деловую активность предпринимателей.

В современной практике того или иного государства можно проследить тяготение или к кейнсианству, или к монетаризму.

Теории занятости

Становление в России современной парадигмы занятости, отвечающей потребностям рыночной экономики, требует внимательного и критического изучения накопленного в западных странах опыта регулирования отношений занятости с точки зрения возможности его использования в России. С этих позиций представляют огромный интерес и концепции занятости, сложившиеся в рамках классических и современных западных теорий.

Классические теории

Наиболее яркими представителями классической школы были *В. Петти, А. Смит и Д. Рикардо*. Все они, хотя и в разной степени, являлись основателями теории трудовой стоимости.

Проблемы регулирования занятости для них вообще не существовало: предполагалось, что рынок в состоянии ее решить. Эти исследователи считали, что цена рабочей силы изменяется свободно, по воле «невидимой руки» (А. Смит). Говоря о «невидимой руке», Смит исходил из того, что каждый участник хозяй-

ственной деятельности руководствуется собственным интересом и преследует личные цели. Но, преследуя собственную выгоду, человек в итоге способствует увеличению общественного продукта, росту общего блага. Это достигается с помощью «невидимой руки» рыночных законов, и получается, что, преследуя свои собственные интересы, человек служит интересам общества. Порядок в рыночной экономике устанавливается через механизм конкуренции. В условиях свободной конкуренции регулятором производства выступает цена. Она регулирует объемы, распределение ресурсов, движение рабочей силы. «Невидимая рука» рыночных законов направляет к цели, достижение которой не входило в намерения отдельного человека.

Классики считали, что быстрое приспособление к изменениям на рынке — это как раз то, к чему следует стремиться, поскольку лишь таким путем можно ликвидировать безработицу. Именно классическая школа породила представление о том, что рабочая сила может быть поставлена в один ряд с другими факторами производства, такими, как земля и капитал, при этом не подчеркивался специфический характер данного фактора производства как в экономическом, так и социальном плане.

К. Маркс, основываясь на классической теории трудовой стоимости, развил ее дальше, дал определение рабочей силы и ее стоимости, показал значение рынка труда и выявил факторы, воздействующие на него. Однако он не учел возможности трансформации капиталистической системы хозяйствования и изменения отношений в сфере занятости эволюционным путем.

Неоклассическое направление

Неоклассическое направление связано с именами *А. Маршалла*, *Дж.Б. Кларка*, *А. Пигу*. В отличие от классиков, уделявших главное внимание теории стоимости, представители неоклассической школы выдвинули в центр исследования законы ценообразования, спроса и предложения. Неоклассики не отрицают необходимости государственного регулирования (в этом одно из их отличий от авторов классических теорий), но считают, что оно должно быть ограниченным. Государство создает условия для хозяйственной деятельности, а рыночный механизм конкуренции способен обеспечить сбалансированный экономический рост, равновесие между спросом и предложением.

Экономисты-неоклассики различаются по своим взглядам и выводам, что также отличает их от представителей классической

школы, которая в принципе является более однородной. Еще одна из особенностей неоклассического направления — широкое использование графиков, схем, экономических моделей, которые служат не только иллюстративным материалом, но и инструментом теоретического анализа.

А. Пигу, автор «Теории безработицы» (1933), считал, что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы, а ее сокращение увеличивает занятость, так как уменьшает издержки производства и создает возможность нанять дополнительных рабочих. Уменьшение издержек производства ведет, по его мнению, к общему снижению товарных цен и увеличению покупательной способности групп населения, живущих не на заработную плату, что создает дополнительный спрос, стимулирующий расширение производства и занятости. Другим фактором, определяющим объем занятости, является, по Пигу, функция реального спроса на труд.

Оппонентом Пигу выступил Дж. Кейнс, предложивший иной подход к решению проблем регулирования занятости. Достижение полной занятости он не связывал с уровнем заработной платы, а наоборот, отвергал ее урезывание в качестве лекарства от безработицы.

Кейнс первым среди западных экономистов детально разработал представление о вынужденной безработице, существование которой он выводил из недостатка совокупного эффективного спроса, а для ликвидации этого недостатка исследователь рекомендовал кейнсианские меры бюджетного и кредитно-денежного регулирования.

Основным в теории Кейнса является представление об эффективном спросе. Если совокупный спрос падает ниже ожидаемой предпринимателем величины, в силу чего не представляется возможным покрыть издержки производства, то, утверждал Кейнс, происходит свертывание производства, приводящее к безработице. Напротив, производство получает толчок, если совокупный спрос превышает ожидаемую величину. Эффективным является такой уровень совокупного спроса, который ведет к установлению равновесия.

Вынужденная безработица выступает коррелятором кейнсианского понимания полной занятости. По Кейнсу, полная занятость — это состояние, когда вынужденная безработица равна нулю. Такое состояние, как считал Кейнс, достигается тогда, когда численность занятых уже никак не меняется в ответ на дополнительное расширение эффективного спроса.

Таким образом, главная идея Кейнса состоит в том, чтобы через активизацию и стимулирование совокупного спроса (общей покупательной способности) воздействовать на производство и предложение товаров и услуг, повысить уровень занятости. Значение теории Кейнса заключается не просто в пересмотре традиционных подходов к анализу экономического развития. Он заложил общетеоретические основы исследования функциональных зависимостей и взаимосвязей реальных экономических величин как агрегированных категорий, показал их влияние на ход и тенденции экономического развития.

Кривая Филлипа

В 1950–1960-е гг. кейнсианское понимание сущности безработицы подверглось пересмотру в связи с разработкой аппарата кривых Филлипа. В статье, обобщавшей связь между нормой безработицы и ставками заработной платы в Великобритании за 100 лет (до 1960-х гг.), А. Филлипс выявил обратно пропорциональную зависимость между этими переменными и сделал вывод, не согласующийся с кейнсианской концепцией: каждому темпу инфляции соответствует одна, причем строго определенная, норма безработицы, при этом чем выше темп инфляции, тем ниже норма безработицы, и наоборот. Из кривой Филлипа вытекала возможность нахождения оптимальной точки пересечения между линиями, идущими от оси зарплат и оси безработицы и обратно. Состояние полной занятости, которое Кейнс и его предшественники считали зависящим от объективных характеристик самой экономической системы, превратилось в предмет произвольного выбора со стороны государства. Фактически именно такое нормативное осмысление кривой Филлипа лежало в основе макроэкономической политики ряда государств в 1960–1970-х гг.

Современное неоклассическое направление

В семидесятые годы произошел поворот к современной неоклассической теории, что было связано с определенной дискредитацией кейнсианства, и прежде всего кейнсианского представления о взаимосвязи между инфляцией и безработицей. В 1970-х гг. в США и других странах обнаружили явления так называемой стагфляции — сочетания безработицы с инфляцией, т.е. одновременного роста безработицы и уровня цен. Этот феномен не мог быть объяснен в рамках экономической теории Дж. Кейнса. Современным вариантом неоклассической теории стала теория

монетаризма. Одним из основных представителей современного неоклассического направления является М. Фридмен.

Рассмотрим основные подходы, предлагаемые в рамках данного направления.

Гипотеза о «естественной норме безработицы» представляет собой монетаристскую версию определения уровня полной занятости и решение вопроса, возможна ли вообще полная занятость трудоспособного населения. Даже при самой благоприятной конъюнктуре возникает потребность в переквалификации части работников, поскольку отдельные профессии просто отмирают, а, кроме того, люди вынуждены по тем или иным причинам менять место жительства и т.д.

Ряд экономистов полагают, что безработицу в пределах 4–5% можно считать экономически приемлемой, «естественной» и ее социальное обеспечение не составляет проблемы. Они называют «естественной» норму безработицы, соответствующую целесообразному в данных условиях уровню занятости. Это значит, что естественная безработица жестко определена спросом на рабочую силу.

М. Фридмен утверждает, что в любой момент времени имеется некий уровень безработицы, совместимый с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. При этом уровне безработицы ставки реальной заработной платы имеют тенденцию расти определенным «нормальным» темпом, т.е. таким, который может непрерывно поддерживаться до тех пор, пока капиталобразование, введение технических новшеств и другие процессы остаются на своих долговременных траекториях. Если же политики попытаются увеличить занятость до уровня, превышающего ее естественные в данных условиях пределы, то первым ответом становится рост цен.

Главная слабость теории «естественной нормы» безработицы заключается в том, что она предполагает совершенную конкуренцию как на рынке труда, так и на рынке товаров, а если динамика денежной заработной платы и нереальна, и не поддается замедлению, то в этом случае совпадение ожидаемого роста цен с действительным может иметь место не при одной, но при самых различных нормах безработицы, т.е. не обязательно при равновесной ситуации на рынке труда. Неоклассики отрицают вынужденный характер безработицы и не приемлют программ борьбы с бедностью. Безработица, по их мнению, носит чаще всего добровольный характер и возникает как результат «свободного вы-

бора»: уволенные люди не хотят менять профессию, место жительства, не соглашаются на пониженную оплату труда.

Новая микроэкономическая теория занятости отражает новый взгляд на рынок труда как на внутренне неоднородную и чрезвычайно динамичную подвижную систему. Разработка динамического подхода связана прежде всего с исследованиями Ч. Холта, Р. Холла, Ч. Перри, М. Фелдстайна. Эти авторы показали, что от безработицы в наибольшей степени страдают женщины и молодежь, не являющиеся, как правило, кормильцами семьи. В научный оборот был введен новый показатель — средний срок законченной безработицы, т.е. срок безработицы от момента ее начала до момента завершения. Было установлено, что обычно этот срок составляет не более одного — полутора месяцев.

Сторонники динамического подхода стали использовать для анализа классификацию видов безработицы с точки зрения потоков рабочей силы на рынке труда. Эти авторы считают, что нужно объяснять не безработицу вообще, а для каждой отдельной категории рабочей силы, для каждого потока на рынке труда отыскивать свои особые причины и источники незанятости. Проблему занятости они видят не в хроническом недостатке рабочих мест, а в том, что многие люди не в состоянии долго продержаться на полученном рабочем месте. В качестве мер воздействия на экономику эти экономисты предлагают снижение налогов, сокращение размеров пособий по безработице, отмену или снижение законодательного минимума заработной платы, совершенствование системы информации на рынке труда.

В новую макроэкономическую теорию занятости входят *модели неравновесия, парадигма нерасчищающихся рынков*. Эти концепции отражают взгляд на безработицу как на феномен долговременного устойчивого неравновесия. В них безработица объясняется общей несоординированностью отдельных рынков хозяйства. Жесткость и неизменность цен, распространенные уже не только на рынок труда, как у Кейнса, но и на рынок товаров, являются общей предпосылкой моделей неравновесия. В зависимости от того, на каких уровнях установлены цены на обоих рынках, экономика будет пребывать в одном из следующих режимов: кейнсианской безработицы, подавленной инфляции (характеризуется общим избытком спроса), классической безработицы (является промежуточным между двумя названными выше и характеризуется избытком предложения на рынке труда и избытком спроса на рынке товаров), недопотребления (характеризуется не-

дефицитом спроса на рынке товаров и дефицитом предложения на рынке труда), вальрасианское равновесие (представляет собой точку схождения всех четырех режимов: ни на одном из рынков нет ни избыточного спроса, ни избыточного предложения, сделки совершаются по равновесным ценам).

Контрактная теория занятости появилась в середине 1970-х гг. Почти одновременно она была выдвинута Р. Гордоном, М. Бейли и К. Азариадисом. Отправной пункт контрактной теории составляет попытка согласовать циклическое поведение субъектов на рынке труда с фундаментальной аксиомой, что эти субъекты действуют в своих собственных экономических интересах. С точки зрения авторов данной теории, договорный характер отношений связывает субъектов на рынке труда даже тогда, когда они не заключают письменный договор. Просто в этом случае контракт становится «имплицитным», т.е. неявным, юридически не оформленным, а его условия стороны все равно стремятся соблюдать, поскольку это ведет к взаимной выгоде.

Институциональное направление

Представители данного направления (Т. Веблен, Дж. Коммонс, У. Митчелл, Дж. Гэлбрейт) рассматривают политику, идеологию в качестве решающих факторов по отношению к экономическим условиям и законам функционирования и использования труда. Эти авторы отходят от макроэкономического анализа, характер рынка труда они пытаются объяснить особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных и демографических групп, причем некоторые отрицают взгляды неоклассиков, считая, что полная занятость — это большое достижение общества, и она была одним из плюсов социалистической экономики.

Полную занятость институционалисты трактуют как состояние, при котором каждый желающий трудиться может получить работу, в том числе и на полный рабочий день. Сравнивая потери от «сверхзанятости», или «скрытой безработицы», при социализме с потерями от безработицы в западных странах, они приходят к выводу, что «сверхзанятость» представляется оправданной до тех пор, пока остается в приемлемых пределах. Безработица, являющаяся тяжелым бременем с моральной и психологической точек зрения, не говоря уже об экономической, дорого обходится обществу, возможно, дороже, чем восстановление и поддержание полной занятости.

Концепции флексибилизации¹

Данное направление возникло как управленческая инновация в период кардинальных изменений в технологии, технике, производстве, связанных с информатизацией и компьютеризацией. Эти концепции предполагают постоянное увеличение многообразия форм организации труда, распространение гибких графиков рабочего времени и новых систем найма (временного замещения, совмещения функций). Характер политики гибкой занятости во многом определяется тем, делает ли она акцент на систематическом привлечении дополнительной рабочей силы или же направлена преимущественно на развитие профессиональной мобильности постоянного ядра трудового коллектива. В первом случае речь идет об экстернализации (т.е. численной гибкости), во втором — об интернализации (т.е. функциональной гибкости) занятости.

Таким образом, в теории занятости продолжают существовать две противоположные тенденции: представление о безработице как о вынужденном явлении, причина которого заключается в недостатке совокупного спроса (Кейнс), и представление о зависимости предложения труда от уровня заработной платы, неповышение которой снижает инфляцию и благотворно влияет на условия производства и занятость.

2.2. РЫНОК ТРУДА

В самом общем понимании рынок — это система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг. Рынок можно рассматривать также как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Рынок понимается и как механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Каждое из названных определений (система отношений, пространство, механизм) дает сущностную характеристику одной из сторон многогранного понятия «рынок». Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовой продукции, ценных бумаг, кредитов и др. Функционирование каждого из них имеет свои особенности, связанные со спецификой товара, выступающего объектом купли-продажи на данном рынке.

¹ *Flexibl* (англ.) — гибкость.

Среди рынков особое место занимает рынок труда, являющийся фундаментом рыночных отношений, поскольку управление экономикой предполагает прежде всего управление трудовой деятельностью. Рынок труда является органической составляющей любой рыночной экономики, выполняющей функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффективности труда и производства в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности.

Рынок труда — это:

- социальна-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы;
- экономическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы;
- механизм, обеспечивающий согласование цены и условия труда между работодателями и наемными работниками.

Рынок труда можно рассматривать широко — как совокупный рынок труда, охватывающий все совокупное предложение (все экономически активное население) и совокупный спрос (общую потребность экономики в рабочей силе). В узком смысле принято говорить о текущем рынке труда как составной части совокупного рынка труда, основными характеристиками которого являются предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неуккомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности экономики в кадрах.

Текущий рынок труда состоит из отдельных элементов:

- *открытый рынок труда* представлен экономически активным населением, ищущим работу и нуждающимся в подготовке и переподготовке, а также всеми вакантными рабочими местами во всех секторах экономики;
- *скрытый рынок труда* характеризуется наличием работников, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для деятельности предприятия.

Оба рынка имеют официальную (зарегистрированную) и неофициальную части.

Официальный открытый рынок труда определяется наличием свободной рабочей силы и вакантными рабочими местами, за-

регистрированными в службе занятости. Очевидно, что такой рынок труда охватывает далеко не все потребности работодателей в наемной рабочей силе, не отражает реальной ситуации в области ее распределения по рабочим местам, а также не учитывает все категории населения, заинтересованного в работе по найму.

Официальный скрытый рынок труда отражает структуру трудовых ресурсов, которые в перспективе могут выйти на открытый рынок. Ряд предприятий в период спада производства вынужденно применяют меры, направленные на временное сокращение трудоемкости: отправляют своих работников в отпуска без оплаты, переводят их на сокращенную рабочую неделю и т.п. Таким образом, следствием неэффективности производства является неэффективность занятости. Кроме того, излишняя рабочая сила возникает из-за сокращения затрат живого труда вследствие развития и внедрения новой техники и технологий, закрытия нерентабельных производств по причине сокращения спроса на их продукцию, оптимизации управленческих структур, приводящей к сокращению затрат рабочего времени, и др. При этом одна часть работников перераспределяется внутри самих предприятий, а другая — выходит на открытый рынок труда и либо трудоустраивается (переходит в сферу занятости), либо эти люди становятся безработными.

Неофициальный рынок труда характеризуется тем, что наемная рабочая сила и вакантные рабочие места не регистрируются в службах занятости. При этом поиск работы незанятым населением и поиск подходящих работников работодателями осуществляются собственными силами, а купля-продажа рабочей силы происходит непосредственно между заинтересованными сторонами. В целом работодатели заинтересованы в соблюдении норм трудового права при найме и использовании рабочей силы: оформление трудового договора, определение легальных условий занятости, обеспечение исполнения обязательных гарантий относительно режимов труда и отдыха, организация безопасного рабочего места, предоставление льгот и компенсаций определенным категориям работников и т.д. Однако такие сделки нередко оказываются не обеспеченными гарантиями в сфере социально-трудовых отношений, предусмотренными законодательством РФ, что приводит к серьезным последствиям как для работника, так и для работодателя: аварии, травматизм, выплата компенсаций работникам в судебном порядке и т.п.

Рынок труда как система

Функционирование рынка труда основано на взаимодействии следующих элементов:

- субъекты рынка труда;
- правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда;
- конъюнктура рынка труда;
- инфраструктура рынка труда.

Основными субъектами рынка труда являются наемные работники и их объединения — профсоюзы, работодатели (предприниматели) и их союзы, а также государство, являющееся, с одной стороны, работодателем, а с другой — субъектом регулирования отношений, складывающихся на рынке труда и в социально-трудовой сфере.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы законодательные акты, нормы, правила, регулирующие взаимоотношения между субъектами рынка, четко определяющие их права, создающие равные возможности для реализации способностей к труду всех участников рыночных отношений, предусматривающие социальное страхование на случай потери работы и т.д. Такие нормы определены в Конституции Российской Федерации, в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Трудовом кодексе РФ, других законах. Они конкретизируются в указах Президента РФ, решениях Правительства, региональных и отраслевых соглашениях, коллективных договорах предприятий.

Конъюнктура рынка труда — это соотношение спроса и предложения рабочей силы. Она может быть трех типов:

- трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения рабочей силы;
- трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения рабочей силы;
- равновесной, когда спрос на рабочую силу соответствует ее предложению.

Инфраструктура рынка труда — это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда: государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды. Деятельность органов инфраструктуры направлена на содействие занятости, снижение

безработицы, реализацию социальных гарантий в отношении граждан, оставшихся без работы, формирование банков данных о рабочих местах, сбор и анализ статистической информации и др.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимы для его нормального функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения *функций рынка труда*. К таким функциям относятся:

- организация встречи продавцов и покупателей рабочей силы;
- обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- содействие решению вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных.

Функционирование рынка труда имеет ряд следующих особенностей, связанных с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1. Неотделимость прав собственности на товар — рабочую силу от владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частичного распоряжения способностью к труду (рабочей силой), функционирующей в течение определенного времени.
2. Значительная продолжительность по времени контакта продавца и покупателя рабочей силы накладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в обеспечении жизнеспособности организации.
3. Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости и т.д.).
4. Высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д.
5. Своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом любого другого, вещного, товара. Первый обмен начинается в сфере обращения товара — рабочей силы, т.е. на рынке труда, продолжается в сфере производства и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т.е. на рынке товаров и услуг. Второй — начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара.

- б. Значимость для работника неденежных аспектов сделки: содержания и условий труда, микроклимата в коллективе, возможностей продвижения по службе и т.д.

Механизм функционирования рынка труда

Важнейшим компонентом рынка труда является *механизм функционирования рынка труда*, который представляет собой взаимодействие и согласование социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму.

Механизм рынка труда имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы:

- цена рабочей силы;
- спрос на рабочую силу;
- предложение рабочей силы;
- конкуренция.

Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма.

Цена рабочей силы — это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате каждый из них выступает со своей ценой. Наемный работник (продавец рабочей силы) старается подороже продать, а работодатель (покупатель рабочей силы) стремится подешевле купить. В итоге договорная заработная плата устанавливается на уровне ниже цены продавца, но выше цены покупателя.

Спрос на рабочую силу отражает потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. На изменение спроса на рынке труда влияют различные факторы: цена на рабочую силу (заработная плата), спрос на продукт, объем производства, используемые технологии.

Рассмотрим зависимость спроса на рабочую силу от его цены. Допустим, что в некоторой отрасли промышленности выросла заработная плата при неизменных технологии, используемом оборудовании и других факторах. В результате возрастут себестоимость продукции и, как следствие, цена на эту продукцию. Покупатель реагирует на более высокие цены тем, что покупает

меньше, и производитель продукции вынужден сократить ее выпуск, а следовательно, сокращается и спрос на работников. Таким образом, в результате повышения заработной платы (при всех прочих равных условиях) сокращается занятость. Такое изменение занятости называется *эффектом масштаба*.

Возможен другой вариант: производители, повысив заработную плату, будут искать пути снижения себестоимости продукции через капиталоемкое производство, трудосберегающие технологии, в результате применения которых также уменьшится занятость работников за счет сокращения затрат живого труда и рабочего времени, необходимых для производства того же объема продукции. Подобное сокращение занятости называют *эффектом замещения*, так как в процессе производства капитал замещает рабочую силу.

Взаимосвязь между заработной платой и занятостью может быть представлена кривой спроса (рис. 2.1). Как видно из рисунка, кривая спроса — снижающаяся, т.е. она показывает, что по мере роста заработной платы снижается спрос на рабочую силу. Данная кривая показывает, каким образом численность работников меняется в связи с изменением стоимости рабочей силы при прочих неизменных факторах, влияющих на спрос. При этом, когда меняется заработная плата, спрос на рабочую силу движется вдоль кривой.

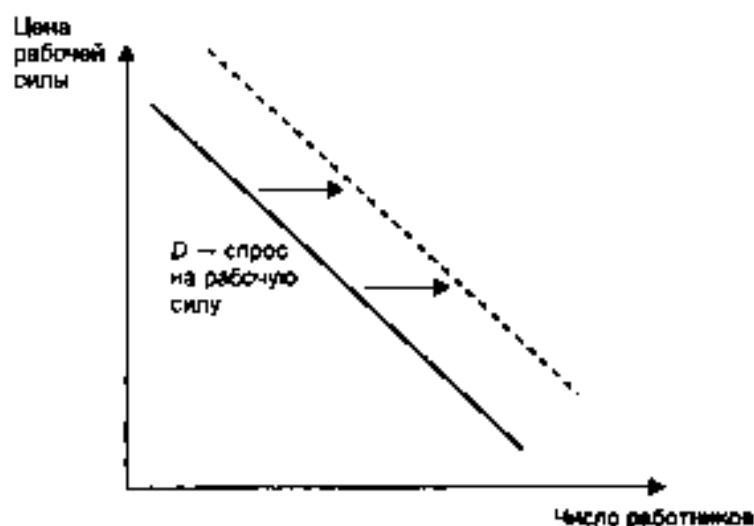


Рис. 2.1. Кривая спроса на рабочую силу

Проследим, как влияют на изменение спроса другие факторы. Предположим, что увеличивается спрос на продукт, при этом прочие факторы остаются неизменными. Тогда очевидно, что

уровень производства будет расти, и это повысит спрос на рабочую силу при любой ставке заработной платы. Эффекта замены в данном случае не возникает, так как цены на рабочую силу и капитал не меняются. Произошедшее изменение может быть проиллюстрировано кривой спроса на рабочую силу, которая в целом сдвигается вправо (см. рис. 2.1). Данный сдвиг указывает, что при любой возможной ставке заработной платы число требующихся работников растет.

Если же падает цена капитала, то возникают два противодействующих эффекта. С одной стороны, эффект масштаба (цена капитала и себестоимость падают, стимулируется рост производства и повышается уровень занятости) смещает кривую спроса труда вправо. С другой стороны, эффект замещения (используются капиталоемкие технологии, снижается потребность в рабочей силе) смещает кривую спроса влево. Повышение цены капитала ведет к такой же неопределенности в спросе на рабочую силу, но в этом случае эффект масштаба сдвигает кривую спроса на рабочую силу влево, а эффект замещения — вправо. Таким образом, экономическая теория не дает абсолютно точного ответа на вопрос о том, как модификация цены капитала изменяет спрос на рабочую силу.

Можно сделать следующие выводы: если меняется заработная плата, то спрос на рабочую силу движется вдоль кривой вверх или вниз, а если действуют другие факторы, такие, как спрос на продукт, изменение объемов производства, цена капитала, то сдвигается сама кривая спроса на рабочую силу.

Предложение рабочей силы представляют различные группы трудоспособного населения, заинтересованного в получении работы по найму и на этой основе — источника средств существования. Предложение рабочей силы обуславливается следующими факторами:

- численностью населения, прежде всего трудоспособного;
- средним количеством рабочих часов за определенное время (неделя, месяц, год);
- количественным составом населения, его квалификационным уровнем, соответствующей структурой.

Рассмотрим механизм предложения на рынке труда на примере отдельной должности. При росте заработной платы по какой-либо должности (при этом заработная плата по другим должностям остается неизменной) следует ожидать, что появится больше людей, желающих работать на такой же должности, и наоборот,

при низкой заработной плате никто не захочет этого. Таким образом, предложение рабочей силы на каком-то определенном рынке должностей прямым образом связано со ставками заработной платы, доминирующими на этом рынке. Зависимость предложения рабочей силы от ее цены представлена на рис. 2.2. Кривая предложения показывает, сколько работников может выйти на рынок труда соответственно каждому уровню ставки заработной платы. Как и кривая спроса на рабочую силу, кривая предложения здесь построена без учета прочих факторов.

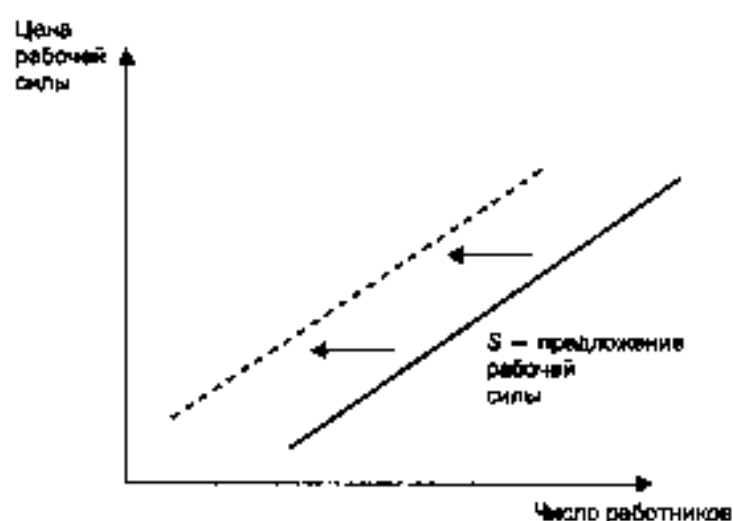


Рис. 2.2. Кривая предложения рабочей силы

Допустим, что заработная плата по другой должности увеличится при неизменности прочих факторов. Тогда, скорее всего, часть работников изменит свое намерение работать на предыдущей должности и выберет для себя ту должность, по которой повысилась заработная плата. Это приведет к смещению кривой предложения влево (рис. 2.2).

Механизм взаимодействия спроса и предложения на рынке труда графически представлен на рис. 2.3.

Точка пересечения кривых (согласно классической теории, «крест Маршалла») отражает совпадение спроса и предложения, а заработная плата, которая соответствует этому пересечению, называется заработной платой рыночного равновесия (W_e). Все стороны удовлетворены, рынок находится в равновесии.

Если же рыночная заработная плата устанавливается в точке W_1 (заработная плата ниже рыночного равновесия), то спрос будет высоким (т. D_1), а предложение — низким (т. S_1) и спрос будет превышать предложение. В таких условиях работодатели

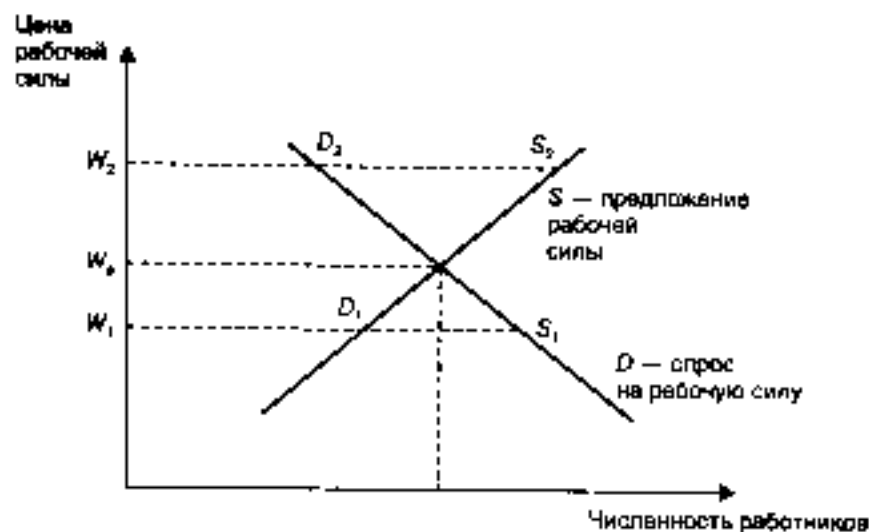


Рис. 2.3. Механизм взаимодействия спроса и предложения на рынке труда

будут конкурировать на рынке работников, что может привести к определенному увеличению заработной платы. При этом возможны два варианта:

- 1) большее число работников решают выйти на рынок и приступить к поиску работы;
- 2) возросшая заработная плата заставляет работодателей ограничить прием числа работников. Если заработная плата повысится до уровня выше рыночного равновесия, то предложение превысит спрос, образуется избыток работников и у работодателей появится возможность нанять квалифицированных людей за более низкую заработную плату, причем в большем количестве. Некоторые из получивших работу (например, безработные) будут рады, другие же станут искать работу в новых местах.

Если заработная плата повысится до точки W_2 (заработная плата выше рыночного равновесия), то предложение превысит спрос (т. D_2), образуется избыток работников и у работодателей появится возможность нанять квалифицированных людей за более низкую заработную плату, причем в большем количестве. Некоторые из получивших работу (например, безработные), будут рады, другие же станут искать работу в новых местах. Таким образом, когда заработная плата пойдет вниз с уровня точки W_2 , спрос и предложение будут приближаться к равновесию.

Заработная плата рыночного равновесия (W_0) обычно прева­лирует на рынке труда и становится общепринятой заработной платой, что должны учитывать как работодатели, так и работники.

Наиболее существенным фактором, влияющим на спрос и предложение на рынке труда, является уровень жизни (населения и конкретного индивида), воздействующий определенным образом на решение человека о предложении своего труда. Особое место здесь занимает заработная плата. Ее воздействие проявляется в двух аспектах: во-первых, величина заработной платы способна влиять на решение индивида об участии в общественном производстве, если предлагаемый заработок способен повысить уровень его жизни. Различие ставок заработной платы в тех или иных сферах деятельности определенным образом воздействует на решение индивида о возможной сфере приложения своего труда. Во-вторых, следует учитывать, что, даже приняв решение о предложении рабочей силы, индивид может варьировать ее количеством, т.е. величиной времени работы. Если до определенного момента индивид склонен увеличивать время работы вместе с ростом ставки заработной платы (так называемый «эффект замены»), то в дальнейшем он уступает место «эффекту дохода», согласно которому при росте ставки заработной платы может происходить сокращение предложения рабочей силы, так как для индивида вследствие увеличившегося дохода возрастает ценность досуга.

Для совокупности индивидов на рынке труда в целом зависимость предложения от ставки вознаграждения будет иметь классический вид, поскольку уровень заработной платы, за которым следует эффект дохода, сугубо индивидуален (рис. 2.4).

Неотъемлемой частью механизма рынка труда является конкуренция. *Конкуренция* — это соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ. Конкуренция на рынке труда есть соперничество между независимыми покупателями и продавцами рабочей силы. Она может быть различных видов: между покупателями — за привлечение лучших работников, между продавцами рабочей силы — за лучшие условия и оплату труда и т.д.

Классификация рынков труда

Для регулирования рынка труда важное значение имеет классификация рынков труда по различным критериям (рис. 2.5).

Пространственная протяженность и административно-территориальная зависимость: международный рынок труда, национальный рынок труда, региональный рынок труда, охватывающий территорию отдельного региона (республики, края, области, района) страны; внутрифирменный рынок труда — рынок труда внутри конкретной организации.

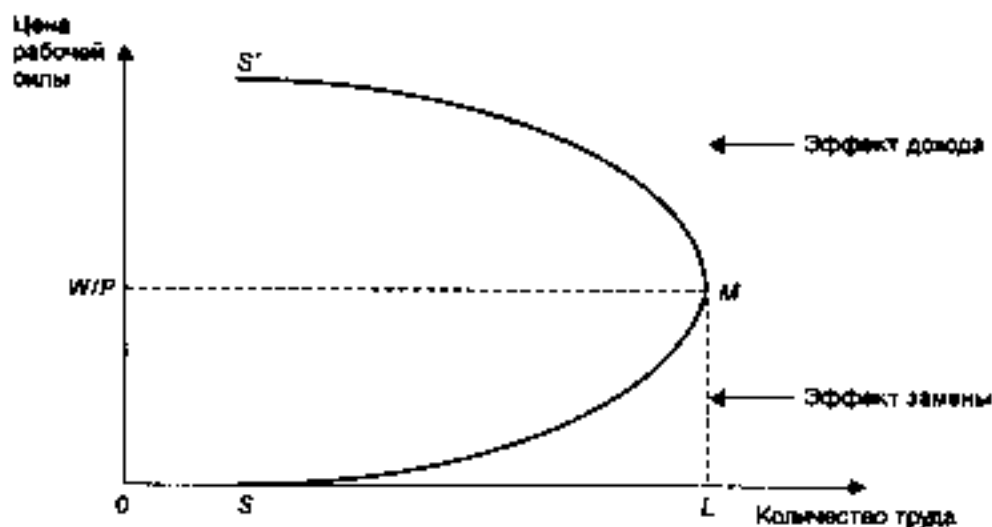


Рис. 2.4. Предложения рабочей силы индивида:

W/P — уровень заработной платы, при котором начинает действовать эффект дохода; L — соответствующий W/P уровень предложения рабочей силы; SS' — кривая предложения рабочей силы; M — точка критического перехода от роста предложения рабочей силы, связанного с эффектом замены, к уменьшению предложения рабочей силы, зависящего от эффекта дохода (выше т. M преобладает действие эффекта дохода с получением заработной платы W/P ; ниже т. M эффект замены доминирует)

Временные параметры: текущий (реальный), перспективный, потенциальный и прогнозируемый рынки труда.

Степень эластичности: жесткий рынок труда, в рамках которого формируются виды занятости, основанные на строгой регламентации рабочего времени и стандартных условиях труда, и гибкий рынок труда, быстро приспосабливающийся к изменяющимся условиям хозяйствования, как количественно (за счет количества занятых, уровня заработной платы), так и функционально (за счет использования гибких режимов занятости, изменения систем оплаты труда).

Степень развития рыночных отношений рынок труда может быть фрагментарным (частичным), регулируемым, организованным и теневым (нерегулируемым).

Фрагментарный рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.).

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает наряду

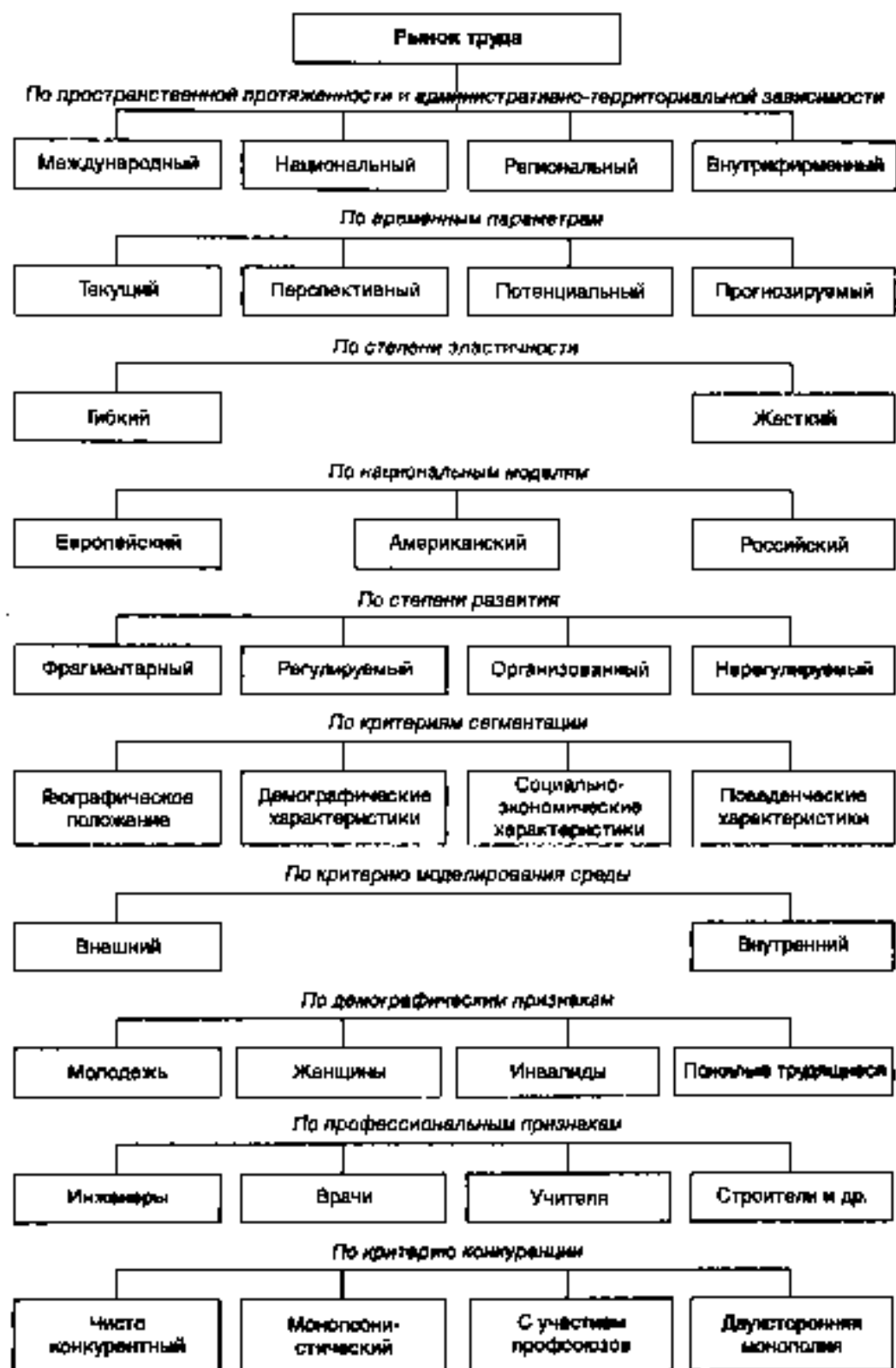


Рис. 2.5. Классификация рынков труда

с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда — высшая степень развитости рынка труда — предполагает, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, образовании, пенсионном обеспечении, семейной политике и др.).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда включает в себя нерегулируемые формы занятости, проявляющиеся в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и включающие самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд на предприятиях, работа по совместительству, подряды, паломничество, кооперативы и т.д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается рынок труда *по критериям сегментации*. *Сегментация рынка труда* — это разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (субрынки), лимитирующие движение работников своими границами. Для этого используются такие факторы, как географическое положение (регион, город, район и т.д.), экономические показатели (распределение покупателей рабочей силы по формам собственности, их финансовому положению; распределение продавцов рабочей силы по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.), демографические (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность и др.), психографические (личностные качества работников), поведенческие (мотивация занятости и др.) характеристики.

В зависимости от политики занятости, проводимой в различных странах, можно говорить о двух основных моделях рынка труда *по критерию моделирования среды* — внешнем и внутреннем.

Слагаемыми формирования модели рынка труда являются системы профподготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики организаций на основе коллективных договоров. Каждой модели рынка труда соответствует и своя система производственных отношений.

Внешний рынок труда предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями. В рамках такого рынка они комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников, рассчитывая на их подготовку вне предприятия.

Внутренний рынок труда основывается на внутрифирменном профессиональном движении работников. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других организациях, так как они носят специфический, присущий данной фирме характер. Кроме того, и система производственных отношений на внутреннем рынке труда, где гарантии занятости и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) часто зависят от продолжительности работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников как на внешнем, так и на внутреннем рынках труда привел к образованию так называемого *дуального (двойственного) рынка труда*, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокая заработная плата, социальные льготы, иначе говоря, высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике в целом, так и в отдельных отраслях и на предприятиях, разделяя всех занятых на первичный и вторичный рынки труда.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда.

По *демографическим признакам* различаются рынки труда молодежи, женщин, инвалидов, пожилых трудящихся, отличающиеся различной степенью мобильности рабочей силы, уровнем трудоспособности и активности на рынке труда и другими характеристиками.

По *профессиональным признакам* можно выделить рынки труда инженеров, ученых, учителей, врачей и т.д. На профессиональных

рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки предприятий, где они заняты. За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

В зависимости от степени конкуренции на рынке труда и характера взаимодействия продавцов и покупателей рабочей силы можно выделить несколько моделей: чисто конкурентный рынок труда, монополистический рынок труда, с участием профсоюзов, двусторонняя монополия.

Чисто конкурентный рынок труда характеризуется:

- большим числом организаций, конкурирующих друг с другом при найме работников конкретного вида труда; многочисленными квалифицированными работниками, имеющими одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагающими данный вид труда;
- отсутствием контроля и диктата ставок заработной платы со стороны как организации, так и работников.

Модель монополии (т.е. монополии одного покупателя) характеризуется следующими чертами:

- количество занятых в данной организации составляет основную часть занятых каким-то конкретным видом труда, поскольку данный вид труда является относительно немобильным в силу географических или профессионально-квалификационных факторов, когда работники не могут найти другое рабочее место без смены специальности и квалификации;
- организация диктует заработную плату, т.е. ставка заработной платы находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников.

Монополистические условия на рынке труда складываются, как правило, в малых городах и отдаленных районах при наличии там одного крупного предприятия, являющегося единственным источником занятости для населения. Если монополию на рынке труда держит небольшое число предприятий, то в этом случае имеет место олигополия.

В тех случаях, когда на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с работодателями, имеет место *модель рынка труда с учетом действия профсоюзов*. При этом главной экономической задачей последних является повышение заработной платы, которого они могут добиваться разными путями: через увеличение спроса на произ-

водимые продукты и услуги с помощью рекламы «товаров с профсоюзной этикеткой»; посредством политического лобби для получения контрактов на различные виды работ или путем применения практики сохранения численности рабочей силы независимо от потребностей в ней; влиянием на рост производительности труда через участие в совместных рабоче-административных комитетах и др.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка труда, на котором действуют сильные профсоюзы. Таким образом, на рынке труда действуют монополистический пролавец труда и лице профсоюза, контролирующей предложение труда и влияющий на ставки заработной платы, и монополистический наниматель, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

Прогнозирование рынка труда

Прогноз рынка труда позволяет оценить:

- складывающуюся ситуацию в соотношении спроса и предложения рабочей силы;
- возможную численность незанятого населения, которое может обратиться за содействием в трудоустройстве и службу занятости;
- распределение рабочей силы, оказавшейся на рынке труда;
- возможные объемы и направления переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения;
- потенциальную численность безработных;
- объем средств, необходимых для выполнения программы действий службы занятости и обеспечения социальных гарантий граждан в сфере их занятости.

Структура прогноза рынка труда

I блок. Предложение рабочей силы определяется по следующим категориям трудовых ресурсов:

- высвобождаемые работники;
- неработающая и несучащаяся молодежь;
- работники, уволенные по причинам текучести;
- демобилизованные из рядов Вооруженных сил;
- женщины, выходящие на работу после ухода за детьми;
- лица, высвобожденные из мест лишения свободы;
- естественный прирост трудоспособного населения;
- временно или частично незанятые в народном хозяйстве.

II блок. Спрос на рабочую силу формируется из:

- потребности, возникающей на создаваемых новых рабочих местах (в государственном и иных секторах);
- потребности в работниках, необходимых для замены выбывающих по причинам, предусмотренным законодательством (уход на пенсию и т.п.);
- потребности в работниках для замены выбывающих по причинам текучести. Одновременно определяется спрос на рабочую силу на временных и общественных работах.

III блок. Соотношение спроса и предложения, отражающее напряженность на рынке труда, определяется путем сопоставления полученных данных о предложении и спросе на рабочую силу.

IV блок. Распределение рабочей силы. Показатели распределения рабочей силы, составляющей рынок труда, делятся на две группы:

- число граждан, трудоустраивающихся самостоятельно, т.е. минуя службу занятости (в том числе через негосударственные посреднические организации);
- число граждан, обращающихся за содействием по трудоустройству в службу занятости.

Национальные модели рынка труда

В разных странах рынок труда проявляет некоторые особенности, обусловленные реализацией различных подходов к регулированию занятости и безработицы.

Модель рынка труда США характеризуется децентрализацией законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые при изменении конъюнктуры рынка могут быть уволены, причем работники не информируются об увольнении заблаговременно. Коллективными договорами охвачена только четверть работников. Недостаточно внимания уделяется внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки по специфическим для фирмы работам. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профессиональной мобильности работников.

Европейская модель рынка труда характеризуется высокой степенью законодательного регулирования сферы занятости, высоким влиянием профсоюзов, широким набором выплат и компенсаций, связанных с безработицей, потерей трудоспособности и др. Вместе с тем государство реализует разнообразные про-

граммы для обучения безработных, самозанятости, создания рабочих мест.

Российский рынок труда также характеризуется рядом специфических черт:

- низкий уровень официально регистрируемой безработицы. Так, в 2007 г. численность безработного населения составила 4,2 млн чел.¹, а зарегистрированными в государственной службе занятости населения были только 1,5 млн чел.;
- значительное распространение теневой занятости, связанное, в частности, с несовершенством налогового законодательства, создающего препятствия в виде завышенных ставок налоговых платежей, что усложняет использование формальных схем трудоустройства в малом и среднем бизнесе;
- широкое распространение практики «серой» заработной платы, снижающей уровень социальных гарантий наемных работников через занижение уровня среднего заработка, составляющего основу для расчета страховых выплат по безработице и пенсионного обеспечения;
- межрегиональное движение рабочей силы характеризуется ее активным притоком в экономически развитые регионы и, соответственно, оттоком с территорий, испытывающих трудности. Таким образом, внутрисоциальная миграция населения выстраивается как спонтанный процесс, усиливающий давление на рынок труда, в первом случае, со стороны предложения рабочей силы, во втором — со стороны спроса на нее, что в конечном итоге приводит к устойчивому дисбалансу региональных рынков труда;
- несовершенство миграционной политики и миграционного законодательства создает условия для практически нерегулируемого притока рабочей силы из стран СНГ;
- реализация активной политики государства в области занятости и регулирования рынка труда сдерживается из-за недостаточного финансирования программ обучения безработных, отсутствия действенных механизмов, стимулирующих создание новых рабочих мест, и т.д.;
- трудовое законодательство в большей степени ориентировано на обеспечение прав наемных работников, что вынуждает работодателей применять механизмы, позволяющие регулировать взаимоотношения с работниками при мини-

¹ По данным обследования населения по проблемам занятости, регулярно проводимого Федеральной службой государственной статистики.

мальных трудовых гарантиях. Например, неправомерное применение срочных трудовых договоров, сокращение штата при необходимости увольнения работника, заключение контрактов с лицами, чей возраст приближается к пенсионному, и т.д.;

- система социального партнерства характеризуется наличием нескольких сильных профсоюзов в базовых отраслях общественного производства и их отсутствием в малом и среднем бизнесе, следствием чего является значительное расхождение ставок заработной платы, а также низкий уровень реализуемых трудовых гарантий наемных работников в частном предпринимательстве.

Указанные признаки оказывают деструктивное влияние на становление рынка труда как необходимого элемента эффективной экономики. Поэтому решение проблем занятости, безработицы и миграции рабочей силы должно найти выражение в продуманной государственной политике, основанной на реализации механизмов регулирования спроса и предложения труда, а также отношений в сфере занятости населения РФ.

2.3. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию. Занятость связана с множеством социальных и экономических явлений, таких как рынок труда, безработица, миграция трудовых ресурсов, социально-трудовая сфера предприятия, государственное регулирование занятости и др.

Характеристики занятости, использования трудового потенциала общества представляют не только экономический интерес, они являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как главной производительной силе общества, и как личности.

Сущность категории «занятость»

В Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» 1996 г. (ст. 1, п. 1) так определяется содержание категории «занятость»:

Занятость — деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Это определение выражает социально-экономический и правовой аспекты занятости. Однако очевидно, что занятость — достаточно широкое понятие, и оно не ограничивается только получением работы по найму. При реализации занятости люди вступают в различные отношения: экономические (вознаграждение за труд, обсуждение возможностей повышения зарплаты с руководством, выяснение причин удержания части премии и т.п.), социальные (рабочее взаимодействие, общение, противоречия, конфликты и др.), а также правовые, основанные на необходимости выбора и согласования условий занятости.

Природа занятости как социально-экономического явления определяется рядом признаков.

Занятость опосредована трудом. Понятия «труд» и «занятость» тесно связаны между собой, но не являются равнозначными. Труд имеет место только в процессе непосредственного применения рабочей силы, а занятость распространяется на все время, в течение которого человек осуществляет ту или иную деятельность в рамках одного трудового договора.

Занятость связана с получением конкретного рабочего места, причем она включает в себя не только работу по найму на предприятиях, но и предпринимательскую и творческую деятельность, самозанятость, исполнение государственных и общественных обязанностей, обучение в учебных заведениях, выполнение воинской повинности и службу в органах внутренних дел.

Продолжительность занятости определяется временными границами действия трудового договора. Например, строитель, возводя стену, использует свою рабочую силу. Время от времени он будет делать перерывы для отдыха или принятия пищи. Кроме того, раз в году он будет в отпуске, а возможно, и на больничном. Все это время он будет занятым работником.

Занятость является условием получения трудового дохода. Рабочее место становится привлекательным для наемного работника, если оплата труда позволяет реализовать его основные жизненные цели.

Занятость возникает, если работодатель и наемный работник достигают соглашения по поводу условий занятости. С позиции наемного работника занятость означает приложение его рабочей силы на основе реализации трудового потенциала с целью полу-

чения дохода. Занятость с точки зрения работодателя есть потребление наемной рабочей силы в трудовом процессе на предприятии, принятие на себя обязательств по реализации трудового потенциала работника через создание условий для трудовой деятельности и компенсацию усилий работника по осуществлению этой деятельности.

Занятость объективно связана с формированием и реализацией определенного мотивационного механизма. Занятость возникает, когда рабочая сила покидает рынок труда и начинается ее использование в общественном производстве. Однако предпосылки занятости появляются и развиваются под действием не только механизмов рынка труда. Выбирая те или иные виды занятости, человек руководствуется собственными интересами и потребностями. Структура потребностей, а следовательно, и мотивационного потенциала индивида всегда уникальна. Поэтому статус занятого или безработного часто является выбором самого индивида. Этот выбор осуществляется под воздействием всего комплекса экономических, социальных, организационных и правовых факторов, формирующих среду для принятия той или иной альтернативы. Например, человек может согласиться на работу, которая ему не интересна, но лучше оплачивается, а другие члены его семьи не могут трудоустроиться. Возможна также и обратная ситуация, когда люди выбирают работу по призванию в ущерб собственным материальным интересам.

Таким образом, *занятость* может быть определена как *система отношений экономического, организационного, правового и социального характера, формирующая условия для реализации трудового потенциала индивида с целью достижения им желаемого уровня материальных или нематериальных благ и определяющая степень его участия в общественном производстве.*

Статус в занятости

По экономической роли занятые граждане делятся на три основные группы:

1. **Наемные работники (занятые по найму)**, предоставляющие (продающие) свои способности к труду работодателям (предпринимателям) для использования их в процессе производства за определенное вознаграждение (заработную плату, жалованье)¹.

¹ К ним также относятся граждане, имеющие рабочее место, но не работающие в данный момент.

2. *Работодатели (предприниматели)* — это люди, создающие собственное дело для получения прибыли и использующие наемную рабочую силу.
3. *Самозанятые работники* — это лица, осуществляющие индивидуальную трудовую деятельность за свой счет, реализующие при этом собственные предпринимательские способности и собственную рабочую силу¹ для организации бизнеса в целях получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой, включая производство для собственного потребления.

В соответствии с законом о занятости населения занятыми являются граждане в возрасте от 16 лет и старше (а также лица младших возрастов), которые могут быть отнесены к одной из следующих категорий:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы;
- занимающиеся предпринимательской деятельностью;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по гражданско-правовым договорам (договорам подряда), а также члены производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, а также службу в органах внутренних дел;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению федеральной государственной службы занятости населения (далее — органы службы занятости);

¹ В некоторых случаях самозанятые используют наемных работников, но не на постоянной основе, кроме того, в их деятельности участвуют члены семьи, как правило без оплаты.

- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой или иными причинами.

Очевидно, что в соответствии с этими критериями не все категории граждан, осуществляющих общественно-полезные функции, могут быть причислены к занятому населению. В частности, это лица, занятые домашним хозяйством, воспитывающие детей, ухаживающие за больными членами семей. Кроме того, есть люди, занятые неоплачиваемой деятельностью в общественных организациях, например благотворительных фондах.

По классификации МОТ¹ выделяются следующие основные группы занятого населения:

- 1) наемные работники, в том числе работающие за границей, — такой подход позволяет учесть в составе трудовых ресурсов людей, являющихся гражданами нашей страны, но при этом состоящими в трудовых отношениях с иностранными работодателями и проживающими на территории другого государства;
- 2) работодатели — предприниматели, занятые на собственном предприятии;
- 3) самозанятые работники;
- 4) ученики, получающие жалование на производстве;
- 5) частично занятые студенты и домохозяйки;
- 6) лица свободных профессий;
- 7) военнослужащие;
- 8) помогающие члены семьи, занятые воспитанием детей, уходом за инвалидами и гражданами преклонного возраста;
- 9) работники, не классифицируемые по статусу.

Следует различать приведенные классификации по назначению. Первая дает критерии отнесения граждан к той или иной категории занятого населения с позиции государственного законодательства, что необходимо для определения статуса гражданина в системе регулирования социально-трудовых отношений. Другая классификация служит для характеристики и анализа структуры трудовых ресурсов страны.

Формы и виды занятости

Занятость проявляется в большом разнообразии форм и видов, при этом *виды (структура) занятости* отражают распределение

¹ Международный классификатор статуса занятости (МКСЗ-93).

активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства (табл. 2.2 и 2.3), а *формы занятости* — организационно-правовые способы, условия трудоустройства (табл. 2.4). При этом по методологии МОТ к занятым относятся не только люди, создающие материальные и нематериальные блага в структуре экономики страны, но также лица, осуществляющие деятельность нерыночного характера.

Таблица 2.2

Структура занятости по формам собственности

Показатели	Тыс. человек			В процентах к итогу		
	2004 г.	2005 г.	2007 г.	2004 г.	2005 г.	2007 г.
Всего в экономике	66 407	66 792	67 701	100	100	100
В том числе по формам собственности:						
государственная, муниципальная	23 582	22 499	21 656	35,5	33,7	32,0
частная	34 414	38 179	38 221	51,8	54,1	56,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	441	382	373	0,7	0,6	0,6
смешанная российская	5632	5202	4705	8,5	7,8	6,9
иностранная, совместная российская и иностранная	2338	2531	2746	3,5	3,8	4,1

Источник: Россия в цифрах: Краткий стат. справочник, М.: Госкомстат России, 2008.

Таблица 2.3

Структура занятости по видам экономической деятельности

Показатели	Тыс. человек			В процентах к итогу		
	2004 г.	2005 г.	2007 г.	2004 г.	2005 г.	2007 г.
Всего в экономике	66 407	66 792	67 701	100	100	100
В том числе по видам экономической деятельности:						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	7430	7381	6756	11,2	11,1	10,0
обрабатывающие производства	11 787	11 506	11 381	17,7	17,2	16,8
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1900	1912	1901	2,9	2,9	2,8
строительства	4743	4916	5268	7,1	7,4	7,8

Ожидание табл. 2.3

Показатели	Тыс. человек			В процентах к итогу		
	2004 г.	2005 г.	2007 г.	2004 г.	2005 г.	2007 г.
оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	10 843	11 088	11 777	16,3	16,6	17,4
транспорт и связь	5293	5369	5439	8,0	8,0	8,0
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4825	4879	5034	7,3	7,3	7,4
государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	3447	3458	3551	5,2	5,2	5,2
образование	6125	6039	5988	9,2	9,0	8,9
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4488	4548	4588	6,8	6,8	6,8
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2330	2460	2555	3,5	3,7	3,8

Источник: Тот же. Приводится с сокращением.

К деятельности нерыночного характера относится труд по самообеспечению определенными товарами и услугами — это все виды домашней работы, ремонт собственного жилья или автомобиля, работа на приусадебном участке и т.д. Речь идет о своеобразном домашнем производстве. Суть домашнего производства состоит в том, что домашние хозяйства покупают товары и услуги, добавляют труд и уже в домашнем производстве доводят купленный продукт до готовности к конечному потреблению. Такая деятельность и носит название «самообеспечение». К этой категории относятся помогающие члены семьи, занятые воспитанием детей, уходом за инвалидами и гражданами преклонного возраста. Этот труд отличается от труда наемных работников, поскольку ему не предшествует выход на рынок труда, и в то же время он не является предпринимательским, поскольку произведенные товары и услуги не требуют реализации на соответствующих рынках.

Все другие виды занятости имеют рыночный характер, так как результаты труда обмениваются работником на компенсацию либо в форме денег, либо в виде других товаров и услуг (бартерные сделки).

Таблица 2.4

Классификация форм занятости

Классификационный признак	Формы занятости	Содержание
Характер производственной деятельности	Занятость рыночного характера	Все виды занятости, реализуемые с целью обмена результатов труда на материальные блага
	Занятость нерыночного характера	Виды занятости, реализуемые с целью самообеспечения продуктами и услугами (в домашнем и подсобном хозяйстве)
Сфера общественного производства	Занятость в материальном производстве	Виды занятости, обеспечивающие создание материальных благ
	Занятость в нематериальной сфере	Занятость в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, политики и др.
Способ участия в общественном труде	Самостоятельная занятость	Виды занятости, в рамках которых реализуется предпринимательская инициатива субъекта занятости с целью получения прибыли или семейного дохода (денежного или неденежного)
	Занятость по найму	Виды занятости, обусловленные куплей-продажей рабочей силы субъектами занятости с целью обмена результатов трудовой деятельности на стоимостные эквиваленты (денежные или неденежные)
Степень кооперации	Индивидуальная	Виды занятости, осуществляемые на основе личного труда
	Коллективная	Виды занятости, реализуемые через участие в совместном труде
Степень легитимности трудоустройства	Формальная	Включает все виды занятости, реализуемые в пределах формально зарегистрированных и формально не зарегистрированных трудовых отношений, т.е. не регулируемых законодательством
	Неформальная	
Условия организации трудовых процессов	Стандартная (типичная) занятость	Занятость у одного работодателя, в производственном помещении работодателя при неизменной стандартной рабочей нагрузке в течение дня, недели, года
	Нестандартная (гибкая) занятость	Занятость, характеризующаяся изменением любого из стандартных условий
Режим рабочего времени	Занятость с режимом полного рабочего времени	Занятость с режимом полного рабочего времени
	Неполная (частичная) занятость	Занятость с режимом неполного рабочего времени или сокращенного рабочего времени; полный рабочий день при неполной рабочей неделе; неполный рабочий день при полной рабочей неделе; альтернативный режим рабочего времени. Занятость на условиях деления рабочих мест

Классификационный признак	Формы занятости	Содержание
Регулярность участия в трудовом процессе	Постоянная	Занятость, при которой работник должен работать определенное число часов каждую неделю, режа — каждый месяц (может быть как стандартной, так и не стандартной)
	Временная	Занятость, ограниченная фиксированным сроком трудового договора, сезонная и командировочная занятость, случайная работа
	Вторичная	Занятость, дополнительная по отношению к основной (совместительство)

По способу участия в общественном труде занятость населения можно подразделить на занятость по найму и самостоятельную занятость.

Занятость по найму представляет собой отношения, возникающие между собственниками средств производства и работниками, не имеющими средств производства и продающими свою рабочую силу и обмен на определенную стоимость в форме заработной платы.

Самостоятельная занятость для России является относительно новой формой занятости населения. Это отношения (экономические, правовые и т.д.), в которые вступают люди по поводу участия в общественно-полезном труде, основанные на личной инициативе, самостоятельности и ответственности. Они направлены, как правило, на получение трудового дохода и обуславливают самореализацию и самоутверждение личности.

По степени кооперации в трудовом процессе различают занятость индивидуальным трудом (частное предпринимательство, надомничество и др.) и коллективную занятость, которая характерна для совместного труда.

По легитимности трудоустройства занятость подразделяется на формальную и неформальную.

Формальная занятость — это занятость, зарегистрированная в официальной экономике.

Неформальная занятость — занятость, не зарегистрированная в официальной экономике, имеющая источником рабочих мест неформальный сектор экономики и отдельные его виды.

Проблемы, порождаемые неформальной занятостью, оказывают серьезное влияние на многие стороны общественной жизни. Скрытая от налогообложения заработная плата, отсутствие социальных гарантий в области пенсионного обеспечения, откло-

щения наемных работников и работодателей, реализуемые вне правового поля, и др. — все это приводит к развитию социальной напряженности. В связи с этим МОТ даже приняла специальную конвенцию № 169, в которой указывается, что необходимо содействовать установлению дополнительных связей между формальным и неформальным секторами и создавать условия для постоянного включения неформального сектора в национальную экономику.

Сфера бытового обслуживания населения представлена добровольными организациями, неофициальными товариществами по совместному владению транспортом, поддержанию жилья, уходу за детьми и больными и т.п. Примерами такой деятельности являются репетиторство, частный извоз, ремонт жилья, бытовой техники и др. При этом не платятся государственные налоги и не обеспечиваются социальные гарантии в отношении занятых такой деятельностью граждан. В этот сектор экспортируется часть работ из официального производства, так как людям становится выгоднее получать часть услуг на неформальной основе. Как следствие, сокращается спрос на продукцию формального сектора услуг.

Занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ) имеет особое значение в жизни селян. Прежде всего ЛПХ — это хозяйство, ограниченное рамками одной семьи, которое ведется в небольших масштабах. В ЛПХ используются преимущественно простые орудия труда и ручной труд. В последнее время на рынке появилась современная миниатюрная сельскохозяйственная техника, дающая возможность облегчить труд сельских производителей.

К неформальной занятости относится и подпольное, скрытое производство. Этот сектор так называемой теневой экономики ближе всего к официальной экономике, поскольку здесь осуществляются виды деятельности, имеющие аналоги в официальной экономике, причем зачастую они ведутся за ее счет.

В последние годы появились новые виды неформальной занятости: незарегистрированная занятость по объявлениям в газетах (охватывающая всевозможные виды услуг) и занятость, связанная с торговлей — уличной, на лоточных рынках («экономический туризм», «челноки»), газетами и журналами на транспорте и т.д.

По условиям организации трудовых процессов выделяют *стандартную и нестандартную занятость*. В основе такого деления лежит специфика организации трудового процесса, которая принимает различные формы. К стандартным условиям, характеризующим полную занятость работника, относятся:

- работа у одного работодателя;
- работа в производственном помещении работодателя, в том числе арендуемом им;
- стандартная, предусмотренная законодательством нагрузка в течение дня, недели, года.

Отсутствие какого-либо из этих признаков указывает на нестандартную занятость. Нестандартная (гибкая) занятость включает следующие формы:

- занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени такими, как гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени и др.;
- занятость, связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, помогающие им члены семьи;
- занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: домашний труд, «работники по вызовам», вахтово-экспедиционная занятость;
- занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, совместительство.

По режиму рабочего времени принято выделять занятость с режимом полного рабочего времени и неполную (частичную) занятость. Занятость с режимом полного рабочего времени основывается на регламентированной продолжительности полного рабочего дня, которая в настоящее время составляет 40 ч в неделю. Как полный рабочий день следует считать предусмотренный законодательством сокращенный рабочий день для отдельных категорий работников: подростков до 18 лет, занятых в особо вредных условиях труда.

Неполная (частичная) занятость по количественным характеристикам неполного рабочего времени подразделяется на следующие формы:

- занятость неполное рабочее время (сокращенная рабочая неделя, сокращенный рабочий день) — это результат кризисного сокращения рабочего времени. Такой режим позволяет предприятиям сохранить квалифицированный и опытный персонал и предупредить безработицу;
- сжатая неполная рабочая неделя — представляет собой нормативную продолжительность рабочей недели, распределенную на меньшее число рабочих дней (четыре с половиной, четыре, три), что приводит к удлинению рабочего дня и соответственно увеличению числа рабочих мест по сравнению с режимом ежедневной работы в течение недели;

- деление рабочих мест — это также режим кризисного сокращения рабочего времени, при котором одно рабочее место делится между двумя работниками с одновременным разделением между ними рабочих часов, заработной платы, социальных льгот. Это помогает обеспечивать гибкость политики занятости и удерживать квалифицированные рабочие кадры;
- альтернативный режим рабочего времени — это режим использования двух работников на условиях неполной занятости, практикуемый реже. Он представляет собой также деление рабочих мест, но при этом два человека работают на одном рабочем месте попеременно (например, через неделю).

Неполную (частичную) занятость как социальное явление можно рассматривать в трех аспектах:

- как необходимость отдельных групп населения (женщин, воспитывающих детей; учащейся молодежи; лиц с пониженной трудоспособностью и т.д.) работать неполный рабочий день;
- как меру макроэкономической политики, позволяющую сдерживать нарастание безработицы;
- как инструмент внутрифирменного управления, позволяющий гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды.

По *регулярности трудовой деятельности* занятость подразделяется на постоянную, временную, сезонную и случайную. *Постоянная (регулярная) занятость* предполагает, что работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже — каждый месяц; *временная занятость* имеет две разновидности: занятость на определенный срок (фиксированный срок трудового договора) и командировочная занятость (через посредничество определенных фирм); *сезонная занятость* предполагает работу в течение определенного сезона, и, наконец, *случайная занятость* означает выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения, как правило, без заключения трудового договора.

Новые формы занятости населения

Ускорение темпов развития всех сфер общественного производства, ставшее следствием технического прогресса, изменения управленческих взглядов об эффективности организаций, источником которой является оптимизация использования ее человеческих ресурсов, привели к появлению новых форм занятости,

в большей степени обеспечивающих гибкость бизнеса. Общими тенденциями в развитии современных организаций являются: сокращение численности постоянного персонала при увеличении доли сотрудников, занятых на условиях временных трудовых договоров, частично занятых, а также работников, реализующих свои рабочие обязанности в формах заемной и дистанционной занятости, значительно отличающихся от традиционных моделей использования наемной рабочей силы.

Заемная занятость

Занятость на основе «заемного труда» представляет собой форму организации использования наемной рабочей силы, участниками которой являются работник, коммерческое кадровое агентство, принимающее его в свой штат, заключая временный или постоянный трудовой договор, а также организация, заключающая договор с кадровым агентством о предоставлении ей на временное пользование наемной рабочей силы. При этом кадровое агентство само подбирает работников, заключает с ними трудовые договоры и выполняет все функции работодателя — от распределения по рабочим местам, оплаты труда до выплаты компенсаций в связи с нетрудоспособностью.

Виды организации заемного труда:

- сезонная занятость на короткий срок;
- лизинг персонала — предоставление наемных работников, состоящих в штате кадрового агентства, в пользование предприятию-заказчику на длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет).
- аутстаффинг — выведение предприятием-работодателем части своих работников из штатной структуры и передача их другой организации (кадровому агентству), которая принимает на себя функции работодателя. Целью таких действий является снижение издержек предприятия, связанных с содержанием персонала, в частности, за счет уменьшения расходов на оплату труда, социальное, медицинское страхование и др.

Использование заемной рабочей силы позволяет предприятиям в кратчайшие сроки заменять сотрудников, не справляющихся со своими обязанностями, а также временно отсутствующих (болезнь, отпуск, командировка и т.п.), увеличивать или уменьшать численность наемных работников в зависимости от потребностей производства, исключить издержки, связанные с наймом и увольнением персонала.

Занятость на основе заемного труда является гибкой формой участия в трудовой деятельности для многих категорий граждан, испытывающих проблемы с трудоустройством: молодые люди без профессиональной подготовки, молодые матери, люди пенсионного возраста, низкоквалифицированные безработные.

Вместе с тем применение заемного труда связано с рядом проблем в области его законодательного регулирования. На данный момент Трудовой кодекс РФ не устанавливает нормативно-правовых норм и гарантий для этой формы занятости. Однако Конвенция Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости (Женева, 19 июня 1997 г.) содержит целый ряд норм, обеспечивающих реализацию трудовых прав «заемных работников». В частности, устанавливается и распределяется ответственность между частными агентствами занятости и предприятиями-пользователями в отношении ведения коллективных переговоров, минимальной заработной платы, продолжительности рабочего времени и других условий труда, установленных законом пособий по социальному обеспечению, доступа к профессиональной подготовке, защитных мер в области безопасности и гигиены труда, возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещения в случае банкротства и защиты требований работников, охраны материнства и пособий по беременности и родам, а также льгот и пособий родителям.

Дистанционная занятость (телеработа)

Активное развитие информационных технологий объективно повлияло на формирование новой экономической среды, функционирующей на основе применения современных средств вычислительной техники, сетевых информационных ресурсов, телекоммуникаций. Следствием этого стало появление новой формы занятости — дистанционная или телеработа¹.

Отличительными особенностями дистанционной занятости являются:

- пространственная, а нередко и географическая, удаленность рабочего места сотрудника от места расположения организации-работодателя;

¹ Термин «телеработа» или «*telecommuting*» (от англ. «*commute*» — ежедневное перемещение от дома до работы) — введен Комиссией Европейского сообщества в конце 1980-х гг. для обозначения дистанционной работы, выполняемой на основе применения информационных технологий.

- применение различных коммуникационных техники и технологий для осуществления трудовой деятельности (телефон, факс, компьютер, Интернет);
- гибкие режимы организации труда: гибкое рабочее время, гибкий рабочий график, гибкое расположение рабочего места и т.д.

Необходимо заметить, что дистанционная занятость не является полным аналогом домашней работы, поскольку при ее реализации наблюдаются признаки как традиционных форм работы по найму, так и самозанятости. В первом случае работа выполняется в рамках индивидуального предпринимательства (электронная коммерция). Во втором — в рамках действия трудового договора между телеработниками и организацией, не отличающегося по содержанию от договоров с другими сотрудниками, при этом рабочие контакты осуществляются в реальном режиме времени, а оплата труда, обучение, продвижение и оценка таких работников происходят по регламентам, применяемым организацией в области управления персоналом.

Существует несколько разновидностей дистанционной работы¹:

- 1) домашняя телеработа (*home-based telework*) — вид занятости, при котором работники по крайней мере один рабочий день в неделю осуществляют трудовые обязанности на дому; используют персональный компьютер по пути на работу; используют в качестве средств коммуникации с руководством и коллегами факс, телефон, электронную почту;
- 2) дополнительная телеработа (*supplementary or occasional telework*) — вид занятости с таким же содержанием, как у предыдущей категории, на долю которого приходится менее одного рабочего дня в неделю. Как правило, этот вид занятости является дополнительным к традиционной занятости работника в офисе, на официальном рабочем месте.
- 3) телеработа в специализированном телецентре (*centre-based telework*). Это достаточно новая практика, когда определенная организация предлагает рабочие места для сотрудников сторонних организаций, беря на себя вопросы оснащения данных рабочих мест оргтехникой, средствами коммуникации (высокоскоростным доступом в сеть Интернет, к общедоступным базам данных, программным продуктам).

¹ Скавитин А.В. Телеработа в мировой экономической практике // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6.

Фактически это работа через организацию-посредника, своеобразный центр коллективного обслуживания телеработников, специализирующийся на предоставлении им сервисных услуг;

- 4) мобильная телеработа (*mobile telework*) — вид занятости, при котором работники осуществляют свои трудовые обязанности по меньшей мере 10 ч в неделю вне дома и вне рабочего места в офисе (в командировках, на объектах клиентов/заказчиков, по пути следования на работу) и используют компьютер для связи с организацией в реальном режиме времени.

Дистанционная занятость получила широкое распространение во многих зарубежных странах. Так, в 1997 г. количество телеработников в Европе превышало 2 млн чел., в США — более 11,1 млн. По некоторым оценкам, к 2007 г. в Европе предполагалось организовать до 40 млн рабочих мест для телеработающих, в США — до 50–60 млн¹. В развитых странах активно формируются электронные биржи труда, применяется дистанционная занятость на договорной основе между работниками и организациями, находящимися в разных странах.

О масштабах распространения дистанционной занятости свидетельствуют следующие данные. В 2001 г. в Великобритании насчитывалось 2,2 млн работников, которые работают дома по крайней мере один рабочий день в неделю, используя компьютер и телефон для осуществления операций с недвижимостью (25% всех телеработников), в строительстве (около 20%), промышленности (14%) и образовании (12%). Их доля составила 7,4% общего количества рабочей силы страны. В среднем по десяти европейским странам (Дания, Франция, Финляндия, Германия, Ирландия, Италия, Нидерланды, Испания, Швеция и Великобритания) в структуре общей занятости на долю телеработников приходится 6%. Эта доля составляет 8,5% числа занятых в финансовом секторе экономики, в промышленности и строительстве — 3,5, в сфере транспорта и связи — 5,5, в области образования и государственного управления — 2,3%².

Дистанционная занятость, по мнению многих специалистов, создает значительный потенциал для российского рынка труда, и прежде всего за счет расширения занятости для регионов с вы-

¹ Чернухин В. Дистанционная работа, или виртуализация рабочих мест // Человек и труд. 2002. № 11.

² Скавитин А.В. Указ. соч.

соким уровнем безработицы. Территориальная независимость рабочего места обеспечивает возможности занятости в любой точке страны и мира. Во-вторых, телеработа дает дополнительные шансы для трудоустройства людей с ограниченными физическими возможностями, женщин, граждан, вынужденных отказываться от традиционных форм занятости в связи с необходимостью обеспечения ухода за нетрудоспособными членами семьи, молодежи, впервые вступающей на рынок труда, и др.

Вместе с тем дистанционная занятость, как никакая другая форма занятости, требует наличия у работника знаний и навыков в области информационных технологий. Причем требования к квалификации не только диктуются работодателями, использующими телетруд, но и определяются самим характером и содержанием работы, а это, в свою очередь, означает, что человек, желающий реализовать себя в дистанционной самозанятости, должен обязательно иметь определенную подготовку. Помимо этого важнейшим условием развития дистанционной занятости являются состояние информационной инфраструктуры, а также степень доступности информационных сетей и ресурсов. Однако на сегодняшний день приемлемые, с этой точки зрения, условия сформировались только в крупных городах и экономически благополучных регионах России. Тем не менее практически неограниченные возможности получения оплачиваемой работы на основе дистанционной занятости должны быть в полной мере использованы в сфере регулирования рынка труда.

Социально-экономические характеристики занятости

По степени количественного и качественного соответствия между потребностями экономики в рабочей силе и населения в рабочих местах выделяют занятость полную, продуктивную, свободно избранную, рациональную и эффективную.

Полная занятость — это состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы.

Продуктивная занятость — это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда. По определению МОТ, продуктивная занятость — это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Этот принцип гарантирует право каждого работника на выбор между занятостью и безработицей, запрещая любое административное привлечение к труду.

Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структур, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны. Рациональную занятость характеризует доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективный характер занятости предполагает занятие общественно-полезной деятельностью, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда, а также экономическую и социальную целесообразность рабочих мест.

В экономической теории и практике разработана система показателей, которая отражает *эффективность занятости*. Обычно применяются четыре группы показателей:

- первая — это пропорции распределения трудовых ресурсов общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности;
- вторая — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Экономически этот показатель отражает, с одной стороны, потребность общественного хозяйства в работниках, а с другой — потребность населения в рабочих местах;
- третья — структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства;
- четвертая — это профессионально-квалификационная структура работающих. Она показывает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным

группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Количественно занятость характеризуется показателем уровня занятости. Он может рассчитываться двумя способами.

1. Доля занятых в общей численности населения определяется как

$$Y_{z1} = Ч_1 / Ч_n,$$

где $Ч_1$ — численность занятых; $Ч_n$ — общая численность населения.

2. Доля занятых в экономически активном населении определяется по формуле

$$Y_{z2} = Ч_1 / (Ч_1 + Ч_6),$$

где $Ч_6$ — численность безработных.

В международной статистике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической активности населения, т.е. доля экономически активного населения в общей численности населения:

$$Y_{1,2} = (Ч_1 + Ч_6) / Ч_n.$$

Исследование состояния занятости в нашей стране базируется на определении следующих показателей.

1. *Уровень занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом* определяется по формуле

$$Y_1 = (Ч_1 / Ч_n) 100\%.$$

Данный показатель дает представление о том, какова доля людей, имеющих работу среди всего населения страны. Рост уровня занятости свидетельствует об улучшении ситуации в экономике, расширении сфер приложения труда, улучшении качества и в том числе продолжительности жизни граждан и т.д. Снижение уровня занятости однозначно указывает на ухудшение ситуации в социально-трудовой сфере. Однако этот показатель не дает информации о реальном уровне занятости, поскольку рассчитывается по официальным данным, в которых скрытая (теневая) занятость представлена в виде экспертных оценок. Показатель уровня занятости должен рассматриваться в совокупности с другими показателями и характеристиками.

2. *Уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве* определяется по формуле

$$y_{\text{зан. гр}} = \frac{Ч_з}{Ч_{\text{гр}}} 100\%,$$

где $Ч_{\text{гр}}$ — численность трудоспособного населения.

Этот показатель определяет долю занятых в общей численности трудовых ресурсов и указывает, в какой степени трудовые ресурсы страны оказываются задействованы в общественном производстве.

3. *Структура занятости по сферам общественно полезной деятельности* позволяет определить доли лиц (в коэффициентах или %), занятых в общественном производстве, домашнем хозяйстве, обучающихся, безработных и др. Соотношение этих коэффициентов указывает, насколько рационально распределяются трудовые ресурсы в экономике страны.

4. *Структура занятости по секторам и отраслям общественного производства* отражает тенденции, связанные с распределением трудовых ресурсов по формам и видам трудовой деятельности. Изменение структуры занятости происходит постоянно. Однако существенные перемены, следствием которых является резкое увеличение или снижение доли занятых в определенных областях деятельности, указывают на наличие и возможное развитие проблем в сфере социально-трудовых отношений. За последние годы в России значительно снизилась численность занятых в промышленности и сельском хозяйстве, вместе с тем доля лиц, занятых в непроеизводственной сфере, постоянно растет, что свидетельствует об изменении структуры спроса со стороны работодателей на определенные виды труда. Однако ослабление отраслей материального производства из-за оттока почти половины трудовых ресурсов привело к снижению темпов экономического роста. Кроме того, такие сферы, как образование, наука, здравоохранение, культура и другие, столкнулись с проблемой массового оттока специалистов, что существенно повлияло на всю социально-экономическую ситуацию в стране.

5. *Профессионально-квалификационная структура занятости* отражает доли лиц, занятых трудом, требующим определенной профессиональной подготовки, а также граждан, занятых на низкоквалифицированных работах. Оценка оптимальности этой структуры происходит путем сопоставления со структурой рабочих мест в экономике страны, региона.

2.4. БЕЗРАБОТИЦА

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является безработица. Как результат функционирования рынка труда безработица оказывает огромное влияние на все стороны жизни страны. Природа, причины и последствия безработицы до сих пор исследуются учеными разных направлений: экономистами, социологами, психологами и др. В практике государственного управления регулированию рынка труда с целью снижения безработицы всегда отводится одно из основных мест.

Понятие безработицы

Безработица — социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

По методологии МОТ безработными считаются лица трудоспособного возраста и старше, которые не имеют работы (доходного занятия), занимаются поиском работы и готовы приступить к ней. Из их общей численности выделяются безработные, *официально зарегистрированные* в органах государственной службы занятости и получившие этот статус в соответствии с законодательством о занятости.

В России статус безработного определен более жестко: согласно Закону «О занятости населения в Российской Федерации» безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней; кроме того, законом определено, что безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту.

В современной экономике безработица рассматривается как естественная и неотъемлемая часть рыночного хозяйства. Она способствует:

- улучшению качественной структуры рабочей силы, ее конкурентоспособности как товара;
- формированию нового мотивационного механизма и соответствующего отношения к труду;
- повышению самооценности рабочего места и укреплению связи человека с трудом;
- наличию трудового резерва на случай необходимости быстрого развертывания нового производства.

В этой связи большой интерес представляет классификация форм безработицы по различным критериям (табл. 2.5).

Фрикционную, добровольную и сезонную безработицу относят к естественной безработице, являющейся необходимой для формирования резерва рабочей силы, составляющего потенциал трудовых ресурсов общественного производства.

Институциональная безработица является следствием несовершенства механизма регулирования рынка труда. Так отсутствие широкого доступа к информации о состоянии рынка, соотношении спроса и предложения рабочей силы создает препятствия для трудоустройства граждан, ищущих работу.

Упрощение на законодательном уровне порядка предоставления и увеличение размера пособия по безработице может снизить интерес части безработного населения к поиску места работы или доходного занятия, порождая тем самым иждивенческие настроения. Вместе с тем, как показала практика середины 1990-х гг., усложнение процедуры получения статуса безработного повлияло на уровень активности граждан, ищущих работу, следствием чего стал, к примеру, бурный рост индивидуального предпринимательства.

Структурная и технологическая безработица, по сути, могут быть отнесены к одному виду, так как причинами и той, и другой является снижение спроса на конкретный труд, вызванное развитием организационных, технических и технологических инструментов и методов управления производством.

Циклическая безработица является следствием экономического кризиса, порождаемого сложной совокупностью макроэкономических факторов и блокирующего не только формирование спроса и предложения рабочей силы, но и функционирование рынка как такового.

Термин «региональная безработица» применяется для характеристики состояния рынка труда конкретного территориального образования (области, города, района). Анализ региональной безработицы позволяет выявить специфические черты, свойственные местному рынку труда, что необходимо для выработки адекватных мер регулирования занятости и безработицы.

Экономическая безработица является одним из результатов конкуренции на товарных рынках. Появление сильных конкурентов всегда приводит к разорению, в частности, мелких производителей, вынужденных, в свою очередь, отказываться от услуг наемных работников.

Причинами маргинальной безработицы является низкая конкурентоспособность на рынке труда некоторых категорий населения: молодежь, впервые выходящая на рынок труда, женщины, лица с ограниченной трудоспособностью, граждане старшего возраста. Анализ безработицы в этих группах населения необходим для выработки мер, реализующих их права на трудоустройство.

Таблица 2.5

Формы безработицы и их характеристики

Форма безработицы	Характеристика
<i>Причины возникновения безработицы</i>	
Функциональная	Связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка или более престижной работы с более благоприятными условиями труда и пр.
Институциональная	Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы
Добровольная	Возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам просто не желает работать
Структурная	Вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства
Технологическая	Связана с переходом к новым поколениям техники и технологии, механизацией и автоматизацией ручного труда
Циклическая	Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом
Региональная	Имеет региональное происхождение и формируется под воздействием сложной комбинации исторических, демографических, социально-психологических обстоятельств
Экономическая	Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе
Сезонная	Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях
Маргинальная	Безработица среди слабо защищенных слоев населения
<i>Продолжительность безработицы, мес.</i>	
Краткосрочная	До 4
Продолжительная	4-8
Длительная	8-18
Застойная	Более 18
<i>Внешняя форма проявления безработицы</i>	
Открытая	Включает всех незанятых граждан, ищущих работу
Скрытая	Включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности не работающих, а также тех, чей труд не является необходимым

Логическим продолжением предложенной классификации форм безработицы является ее структуризация по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социально-демографическим признакам:

- пол (с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных — женщин);
- возраст (с выделением молодежной безработицы и безработицы среди лиц предпенсионного возраста);
- трудовое занятие (рабочие, руководители, специалисты, неквалифицированные работники и другие);
- уровень образования;
- уровень доходов и обеспеченности;
- причины увольнения;
- ментальные группы.

Основные показатели, характеризующие безработицу

Полную картину безработицы может отразить совокупность показателей, наиболее важными из которых являются уровень безработицы и продолжительность безработицы.

Уровень безработицы (УБ) — удельный вес численности безработных (Б) в численности экономически активного населения (ЭАН), выраженный в процентах:

$$УБ = (Б / ЭАН) 100\%.$$

Уровень безработицы может быть рассчитан как по методологии МОТ, так и в соответствии со специальными законодательными нормами государства. В первом случае это периодическое выборочное обследование, опрос населения каким-либо государственным органом, исключая службы занятости. В нашей стране эту работу проводит Федеральная служба государственной статистики. Обследование населения по проблемам занятости в Российской Федерации проводится во всех регионах с квартальной периодичностью на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения в возрасте от 15 до 72 лет. Эта методика апробирована во многих странах мира и позволяет с высокой степенью достоверности получать данные о реальном состоянии рынка труда, субъектами которого также являются граждане, не состоящие на учете в государственной службе занятости населения, которые ищут работу собственными силами или прибегают к услугам коммерческих организаций.

Федеральной службой по труду и занятости РФ уровень безработицы определяется на основе численности официальных безработных, зарегистрированных в ее органах в установленном порядке. Эта информация необходима для оценки состояния официального рынка труда, определения динамики обращений граждан в службы занятости и планирования статей бюджета, направляемых на выплату пособий, проведение обучения безработных и другие программы стимулирования занятости.

Продолжительность безработицы — величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этот период трудоустроены. Для России, как и для многих развитых стран мира, чрезвычайно актуальна проблема длительной и застойной безработицы.

При решении проблем безработицы считается целесообразным достижение *естественной нормы (естественного уровня) безработицы* — оптимального для экономики резерва рабочей силы, способного достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных ими потребностей производства.

Абсолютное отсутствие безработицы считается невозможным в рыночной экономике. Фрикционная и структурная безработицы, по сути, неизбежны. Они и образуют *естественный уровень безработицы*, который в экономически развитых странах с 1980-х гг. оценивается в 7%.

Типы поведения безработных на рынке труда¹

По типу поведения на рынке труда можно выделить четыре группы безработных.

Профессиональный тип. Для безработных данного типа в процессе поиска работы существенное значение имеет возможность проявить свои способности, деловые качества, повысить квалификацию, а также сама работа, предполагающая разнообразие, содержательность, возможность творчества. Являясь носителями профессионального типа экономического поведения на рынке труда, потерю работы они расценивают как неприятность, не испытывая при этом особых огорчений. Достаточно высоко оценивают свою конкурентоспособность, верят в себя и свои силы и

¹ Раздел подготовлен по материалам диссертационного исследования Сыроватского В.В. «Рынок труда в условиях современного трансформируемого российского общества», 2004 г.

поэтому самостоятельно и активно ищут работу, в том числе требующую более высокой квалификации. Готовы приступить к работе, как только появится что-нибудь подходящее и даже с переездом в другой город; предпочтение отдают работе в финансовых и управленческих структурах, а также сферах науки, образования и организации досуга.

Инструментальный тип. Это безработные, которым безразлична форма трудоустройства, лишь бы она обеспечивала приемлемый материальный статус. Исследования показали, что безработные данного типа ориентированы прежде всего на высокую зарплату, денежные компенсации, премии, порядок и хорошую организацию труда, удобный график работы, близкое расположение работы от места проживания. Если предлагаемая работа не соответствует их ожиданиям, они от нее отказываются. Если условием трудоустройства является переезд в другое место жительства, либо смена профиля деятельности и переобучение на другую профессию, безработные этого типа, как правило, отказываются от работы, так как надеются еще найти занятие по своей специальности. Большинство из них не соглашаются заниматься собственным делом.

Хозяйственный тип – носитель активного рыночного типа экономического поведения. В основном, с одной стороны, это руководители всех рангов всех типов предприятий и организаций (имеющие некоторый опыт организаторской и управленческой деятельности), с другой — продавцы, кассиры, буфетчики. Их объединяет общность в трудовых ценностях — это люди, стремящиеся «быть хозяином на своем рабочем месте», работать самостоятельно с ориентацией на расширение связей и знакомств. Они чаще, чем остальные, стремятся к организации собственного дела, самостоятельно ищут возможности для получения новой профессии и переобучения. Для лучшего трудоустройства готовы переехать в другой регион и даже за пределы России. Если поиски работы затягиваются, они могут заняться огородничеством, садоводством, будут подрабатывать, где придется. При выборе видов деятельности отдают предпочтение сфере услуг, организации отдыха, досуга и общественного питания.

Тип социального иждивенца. Безработные данного типа не способны к самостоятельному решению проблем занятости, основные надежды с трудоустройством у них связаны с государством. Для них характерна установка «жить на пособие государства».

«уйти на пенсию». Они надеются на государственную поддержку, и в случае безработицы большинство из них обратится в службу занятости. При поиске работы их привлекает возможность иметь гарантированную работу, стабильность, даже если зарплата не столь высока, проявляя тем самым приспособленческий, потребительский, иждивенческий тип экономического поведения. Такие безработные отличаются сравнительно невысоким уровнем профессионального образования и низкой квалификацией. Главная жизненная ценность для них — стабильность положения и уверенность в завтрашнем дне, они считают, что безработицы быть не должно, согласны на любую работу, даже ниже по уровню квалификации и оплаты труда. Они в большей степени, чем другие типы, считают, что их положение существенно изменилось в худшую сторону, на рынке труда ощущают себя менее уверенно и более тревожно. В случае потери работы значительная часть из них будет сидеть дома, воспитывать детей, а также ждать, когда служба занятости подыщет им работу; часть из них согласна сменить профиль своей деятельности, но сами для этого они ничего делать не собираются.

Экономические и социальные последствия безработицы

Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Среди экономических последствий безработицы можно назвать следующие:

- недовыпуск продукции, неиспользование производственных возможностей общества. Зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП нашла выражение в законе Оукена: превышение на 1% фактического уровня безработицы над естественным ведет к отставанию фактического объема ВВП на 2,5% от потенциального;
- значительное снижение уровня жизни людей, оказавшихся безработными, поскольку работа является для них основным источником средств существования;
- снижение уровня заработной платы занятых в результате возникающей конкуренции на рынке труда;
- увеличение налоговой нагрузки на занятых из-за необходимости социальной поддержки безработных, выплат пособий и компенсаций и т.д.

Помимо чисто экономических издержек безработица имеет и значительные социальные и психологические последствия, за-

частую менее очевидные, но более серьезные, чем экономические. Основные среди них следующие:

- усиление политической нестабильности и социальной напряженности в обществе;
- обострение криминогенной ситуации, рост преступности, поскольку значительное число правонарушений и преступлений совершается неработающими лицами;
- повышение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний, смертности от алкоголизма, в целом случаев девиантного поведения;
- деформация личности безработного и его социальных связей, выражающаяся в появлении жизненной депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков; обострению семейных отношений и распадах семей, сокращении внешних социальных связей безработного. Последствия безработицы носят долговременный характер. Бывший безработный и после трудоустройства характеризуется пониженной трудовой активностью, конформностью поведения, что требует значительных усилий по реабилитации безработных.

Экономические и социально-психологические последствия безработицы свидетельствуют о том, что это достаточно опасное для общества и личности явление, требующее проведения активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию последствий безработицы, но и на профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимально допустимого уровня.

Вместе с тем, как было показано выше, именно безработное население составляет резерв, необходимый для нормального функционирования экономики страны. Поэтому регулирование безработицы, как часть государственной политики занятости, имеет целью, с одной стороны, создание мобильного потенциала рабочей силы, а с другой — предупреждение и устранение ее негативных последствий, создающих напряженность как на рынке труда, так и в обществе в целом.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Дайте определение понятия «рынок труда». В чем принципиальное отличие рынка труда от рынков других ресурсов?
2. Рынок труда, как категория, представляется системой отношений, возникающих по поводу купли и продажи рабочей силы. О каких отношениях идет речь? Кто в них участвует? Приведите примеры.

3. Объясните, почему рынок труда может рассматриваться как географическое пространство? Как связано такое понимание с другими рыночными категориями: спрос, предложение, конкуренция, конъюнктура рынка?
4. Объясните взаимосвязь элементов рынка труда. Как «работает» механизм рынка труда?
5. Какие факторы наиболее существенно влияют на спрос и предложение на рынке труда?
6. Что понимается под конкуренцией на рынке труда?
7. В чем заключается социально-экономическая сущность занятости? Какова связь между рынком труда и занятостью?
8. Какие формы и виды занятости можно отнести к гибким? В чем их основное отличие от стандартных форм использования наемной рабочей силы?
9. Охарактеризуйте предпосылки появления заемной занятости. Может ли эта форма занятости быть полной, продуктивной, эффективной?
10. Дистанционная занятость реализуется, в основном, вне официального рабочего места. Можно ли ее отнести к домашней занятости?
11. Что понимается под полной, продуктивной и эффективной занятостью?
12. Назовите и охарактеризуйте статусы занятости для экономически активного населения.
13. Охарактеризуйте макроэкономические факторы, влияющие на возникновение безработицы.
14. Нередко причиной долгого поиска работы является отсутствие нужной информации о вакантных рабочих местах, а не их нехватка. Объясните, почему такая безработица называется институциональной? Снизится ли количество застойных безработных, если организовать широкий доступ населения к информации о рынке труда?
15. Как влияет продолжительность безработицы на состояние трудового потенциала работника?
16. Влияет ли свойственный конкретному человеку тип поведения на продолжительность безработицы и его активность на рынке труда?
17. Говоря об экономических и социальных последствиях безработицы, мы, как правило, имеем в виду развитие негативных процессов в обществе, в жизни человека. Однако для нормального функционирования экономики необходимо определенное количество незанятых в настоящий момент людей. Сформулируйте характеристики эффективного резерва рабочей силы.

ЗАДАЧА 1

В 2003 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн чел., в том числе в трудоспособном возрасте 81,3 млн чел., работающие лица старших возрастов и подростки — 4,7 млн чел. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн чел.; учащиеся — 5,6 млн чел.; военно-служащие — 2,4 млн чел.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте — 8,5 млн чел.; в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) — 3,3 млн чел. Рассчитайте показатели уровня занятости трудовых ресурсов в народном

хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности: учебной, службой в рядах Российской армии; незанятых трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, в том числе ищущих работу.

ЗАДАЧА 2

Население города составляет 800 тыс. чел. В качестве безработных на начало года зарегистрированы 13 тыс. чел.; в течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. чел., из них 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 6 тыс. ранее неработавших человек; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

ТЕСТ

1. Занятость, при которой обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, — это занятость:

- полная
- продуктивная
- свободно избранная
- рациональная
- эффективная

2. Естественный уровень безработицы — это:

- все трудоспособные лица, которые могут и хотят работать
- доля экономически активного населения, не занятая в каждый данный момент
- занятость, составляющая менее 100% наличной рабочей силы, предполагающая неизбежные формы безработицы (фрикционную, структурную)
- уровень безработицы при отсутствии циклической формы безработицы

3. Кто из нижеперечисленных категорий граждан в соответствии с законодательством РФ не может быть признан безработным?

- не достигшие 18-летнего возраста
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы
- не достигшие 16-летнего возраста
- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости для предложения им подходящей работы
- которым назначена пенсия по старости (по возрасту), за выслугу лет
- осужденные по решению суда к наказанию в виде лишения свободы
- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка

СИТУАЦИЯ 2

Условие

Ниже приведены данные, характеризующие состояние регионального рынка труда¹. Проведите анализ тенденций в спросе и предложении и сформулируйте основные проблемы в сфере занятости населения данного региона.

Информация

В течение 2005 г. в органы службы занятости по различным вопросам обратились 241,4 тыс. граждан, что на 29,5% больше, чем в 2004 г. Зарегистрированы в качестве ищущих работу 72,9 тыс. чел., статус безработного получили 32,3 тыс. чел.

На 01.01.2006 состояние регистрируемого рынка труда области характеризовалось следующими показателями:

- общее число зарегистрированных безработных составило 15 291,6 чел., что на 8,2% меньше, чем в прошлом году;
- уровень безработицы составил 2,3% (в прошлом году — 2,5%);
- коэффициент напряженности на рынке труда — 2 чел. на одну вакансию, снизившись по сравнению с прошлым годом (2,5 чел. на вакансию);
- среднее время поиска работы составило 5,6 мес. (по итогам прошлого года — 5,3 мес.);
- доля длительных безработных (более года) — 10,0% (на начало года — 8,5%).

Отличительной особенностью областного рынка труда в течение ряда лет является значительная дифференциация районов по уровню безработицы. Самый высокий уровень безработицы на 1 января 2006 г. отмечается в следующих районах:

- Ильинском — 19,3%,
- Павловском — 17,0%,
- Петровском — 13,2%,
- Ивановском — 12,4%.

Самый низкий уровень безработицы в городах и районах:

- Березовск — 0,7%,
- Осиновск — 0,8%,
- Сосновском — 1,6%,
- Ельнинках и Еловском районе — 1,9%.

¹ Поскольку ситуации на рынках труда большинства регионов Российской Федерации характеризуются схожими тенденциями, авторы сочли возможным привести условные данные, рассчитанные по данным ежегодных отчетов служб занятости нескольких регионов.

Структура населения, обратившегося в службу занятости в течение года, по роду занятий:

- рабочие — 30,2%,
- служащие — 26,6%,
- ранее не работавшие, ищущие работу впервые, и др. — 43,2%.

Структура безработных по причинам увольнения:

- уволившиеся по собственному желанию — 42,7%,
- уволившиеся в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников — 39,6%,
- по другим причинам — 17,7%.

Возрастная структура безработных:

- 16–17 лет — 1,1%,
- 18–24 лет — 15,6%,
- 25–29 лет — 7,7%,
- предпенсионный возраст — 27,4%,
- в других возрастах — 48,2%.

ВОПРОСЫ

1. Свидетельствует ли низкий уровень регистрируемой безработицы о благополучии на рынке труда региона?
2. Каковы отличительные черты регистрируемой безработицы в данном регионе?
3. Какими причинами, по вашему мнению, вызвана значительная дифференциация по уровням безработицы в регионах области? Какое влияние эта ситуация оказывает на состояние трудовых ресурсов?

ГЛАВА 3

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Практика показывает, что в условиях стихийного регулирования рынка труда, функционирующего на основе конкуренции, не может быть обеспечено эффективное использование трудовых ресурсов. Дисбаланс интересов работодателей и наемных работников приводит к развитию ряда серьезных социально-экономических проблем. Среди них — рост безработицы, дискриминация, ужесточение условий труда, невыплаты зарплаты и т.д. Развитие этих проблем приводит к нарастанию социальной напряженности в обществе, а в итоге — к падению производства. Во всем мире и странах с социально ориентированной экономикой, к числу которых относится и Россия, основная регулирующая роль отводится государству, политика которого направляется на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Участие государства в регулировании процесса воспроизводства рабочей силы, рынка труда и сферы социально-трудовых отношений является неизбежной мерой, обеспечивающей локализацию указанных проблем и снижение их негативного влияния на жизнь страны и ее граждан в условиях рыночной экономики.

3.1. НАПРАВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Эффективность экономики напрямую зависит от того, каковы ее трудовые ресурсы (по количеству и качеству) и насколько эффективно они используются. Государство оказывает регулирующее воздействие на весь процесс воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и перераспределение, а также их использование. При таком подходе обеспечивается целостность регулирующего воздействия — его целевая направленность, преемственность и последовательность.

Целью государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами является эффективная занятость населения, достигаемая на основе роста уровня и качества жизни, повы-

шения качества и конкурентоспособности рабочей силы, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по секторам и отраслям экономики, а также обеспечения гарантий в области социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что реализация этой цели не означает, что государство вмешивается в развитие экономических процессов, протекающих в рыночной среде. Его роль состоит в содействии, создании правовых, экономических и институциональных условий, при которых может быть обеспечен достойный уровень жизни граждан. Направления государственной политики в области управления трудовыми ресурсами представлены на рис. 3.1.



Рис. 3.1. Направления государственной политики в области управления трудовыми ресурсами

Механизм государственного управления в социально-трудовой сфере функционирует на основе комбинирования различных форм регулирования.

Защитное регулирование предназначено для недопущения и ограничения действий, которые создают угрозу для социального благополучия различных групп населения. Оно осуществляется через создание и поддержание правовой базы, обеспечивающей реализацию социальных норм, принципов, гарантий и прав граждан страны в сфере социально-трудовых отношений. Мерами защитного регулирования являются запрет дискриминации по лю-

бым признакам в сфере занятости, установление квот на трудоустройство инвалидов, запрет увольнения женщин, имеющих маленьких детей или ожидающих рождения ребенка, и др.

Поощрительное регулирование способствует созданию условий, в которых могут существовать и развиваться определенные формы деятельности, например региональные программы поддержки малого бизнеса.

Ограничительное регулирование имеет целью создать препятствия отдельным лицам или группам людей действовать таким образом, чтобы они могли получить преимущества по сравнению с другими (запрет на совмещение депутатской и предпринимательской деятельности, это распространяется и на госслужащих).

Директивное регулирование предполагает руководство трудящимися в тех направлениях, которые, по мнению правительства или согласно заявлениям трудящихся, могут соответствовать их интересам (грудовое законодательство, тарифные ставки, выходные и праздничные дни и др.).

Финансовое регулирование (налоги и субсидии) позволяет стимулировать рост занятости за счет создания новых рабочих мест, выхода предприятий из сферы «теневого» использования рабочей силы, повысить активность граждан по поиску доходного занятия и т.д.

Регулирование на разных уровнях управления — общегосударственном, региональном, отраслевом, внутрифирменном.

Экономическое регулирование занятости реализуется посредством определения экономической стратегии и макроэкономического регулирования. Такое регулирование осуществляется как на федеральном, так и на региональном уровне, что позволяет при подготовке и реализации программ экономического развития в большей мере учесть демографические, социально-экономические, природно-климатические особенности отдельных административных образований.

Специфика *политического регулирования* всегда связана с особенностями государственного и политического устройства той или иной страны. Влиятельные политические силы формируют и реализуют подходы к регулированию рынка труда на основе социально-экономических приоритетов развития государства.

В последнее время в России при формировании политики в области управления трудовыми ресурсами применяется *программно-целевой подход*, в рамках которого осуществляется анализ и прогнозирование ситуации в той или иной сфере (экономика, демография, качество трудовых ресурсов, ситуация на рынке

труда и др.), выделение приоритетных направлений развития, обосновываются и конкретизируются стратегические цели социально-экономической политики государства, формулируются важнейшие задачи и распределяется ответственность за их решение между органами федеральной и региональной исполнительной власти, а также приводятся показатели, позволяющие оценить степень достижения поставленных целей. Целевые программы находят выражение в виде различных документов, в частности, это «Концепция демографической политики до 2015 года», «Федеральная целевая программа развития образования на 2006—2010 годы», «Концепция государственной политики на рынке труда в 2007—2010 гг.» и др. Такой подход позволяет обеспечить согласованность принимаемых решений относительно самых различных аспектов регулирования, поскольку учитывает влияние множества факторов (например, потребность экономики в трудовых ресурсах, потенциал рабочей силы, внутренние миграционные процессы, тенденции в развитии экономики других государств, усиливающие их потребности в рабочей силе, и др.).

3.2. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Демографическая политика — это целенаправленная деятельность государственных органов и иных социальных институтов в сфере регулирования процессов естественного воспроизводства населения. Она призвана воздействовать на формирование желательного для общества режима воспроизводства населения, сохранения или изменения тенденций в области динамики численности и структуры населения, темпов их изменений, динамики рождаемости, смертности, семейного состава, расселения, внутренней и внешней миграции, качественных характеристик населения.

Демографическая политика составляет основу социально-экономической политики государства. Ее содержание и результаты реализации оказывают решающее влияние на развитие всех сторон общественной жизни. Состояние экономики, обороноспособность страны, качество жизни населения, политическая и социальная стабильность зависят от того, в какой степени в том или ином государстве решаются вопросы формирования и развития трудовых ресурсов.

Демографическая ситуация в России в последние 15 лет характеризуется развитием устойчивой тенденции депопуляции на-

селения. Самый низкий уровень рождаемости — 1,3 млн чел. был отмечен в 2000 г., что было на 20% ниже этого показателя в 1992 г. С 2001 г. начинается рост рождаемости в целом по стране. Сравнение этих показателей в 2000 и 2007 гг. выявило ее прирост на 13%. Однако стабильно высокий уровень смертности (особенно среди населения в трудоспособном возрасте), составляющий более 2 млн чел. в год, отмечаемый в последнее десятилетие, существенно снижает эффект положительной динамики рождаемости населения. С 1986 г. происходит постоянное сокращение общего прироста населения, который к 1991 г. уменьшился почти в 8 раз, с 1993 г. естественная убыль населения находится на стабильно высоком уровне (0,7–0,9 млн чел. в год). Таким образом, численность населения страны за 1990–2008 гг. сократилась более чем на 4 млн чел. и к началу 2009 г. составила 142 млн чел.

Демографическая ситуация осложняется не только факторами естественного воспроизводства населения, но и наличием проблем в области миграции населения. Изменение внутренних миграционных потоков в течение 1990-х гг. привело к интенсивному сокращению численности населения северных и восточных регионов России. За 1992–1999 гг. только районы Севера потеряли за счет миграционного оттока более 1 млн чел., или 8,5% населения. При этом внешние миграционные потоки из государств СНГ, являющихся традиционными странами — «поставщиками» рабочей силы для России, в 2007 г. составили только $\frac{1}{3}$ от уровня 1997 г. Вместе с тем растет уровень нелегальной миграции.

Изменяется возрастная структура населения. В 2000 г. впервые по стране в целом численность людей пенсионного возраста превысила на 558 тыс. чел. численность детей и подростков в возрасте до 16 лет. В 2007 г. лиц старше трудоспособного возраста было на 8,5 млн чел. больше, чем детей младше 14 лет (29,5 и 21 млн чел. соответственно), причем численность детей в период с 2000 по 2007 г. снизилась на 20%, а численность населения старших возрастов — на 2%.

Этническая структура населения России также претерпевает изменения, поскольку прирост рождаемости обеспечивают Дагестан, Ингушетия, Калмыкия и Чеченская Республика. Кроме того, структура иммиграции формируется под влиянием роста диаспор народов, проживающих преимущественно за пределами РФ.

Таким образом, осложнение демографической ситуации приводит к развитию проблем в области обеспечения обороноспособности нашей страны, сокращению экономического потенциала, ухудшению качества трудовых ресурсов, развитию социальной

напряженности в обществе. Все это определило необходимость формирования на государственном уровне целостной системы мер, обеспечивающих рост количественных и качественных характеристик населения страны.

В 2000 г. была принята *Концепция демографической политики до 2015 года*¹, целью которой являются постепенная стабилизация численности населения и формирование предпосылок последующего демографического роста.

Задачи демографической политики Российской Федерации следующие:

- 1) *в области укрепления здоровья и увеличения ожидаемой продолжительности жизни:*
 - увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения за счет улучшения качества жизни, снижения преждевременной, особенно предотвратимой смертности, в первую очередь в младенческом возрасте, среди подростков и лиц трудоспособного возраста;
 - улучшение репродуктивного здоровья населения;
 - увеличение продолжительности здоровой (активной) жизни за счет сокращения заболеваемости, травматизма и инвалидности;
 - улучшение качества жизни хронически больных и инвалидов путем предоставления им условий для реализации имеющегося (остаточного) потенциала здоровья;
- 2) *в области стимулирования рождаемости и укрепления семьи:*
 - создание предпосылок для повышения уровня рождаемости путем постепенного перехода от преимущественно малодетного к среднететному типу репродуктивного поведения семей;
 - всестороннее укрепление института семьи как формы наиболее рациональной жизнедеятельности личности и ее нормальной социализации;
 - создание условий для самореализации молодежи;
 - социальная защита и материальное поощрение ответственного родительства;
- 3) *в области миграции и расселения:*
 - регулирование иммиграционных потоков с целью создания действенного механизма миграционного замещения естественной убыли населения Российской Федерации;

¹ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2015 года // Экономика и жизнь. 2000. № 24.

- повышение эффективности миграционных потоков путем достижения соответствия их объемов, направлений и состава перспективам социально-экономического развития Российской Федерации;
- обеспечение интеграции мигрантов в российский социум и формирование толерантности к мигрантам.

Механизм реализации Концепции в РФ основан на принципе единства подходов к формированию демографической политики на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. При этом согласование их действий осуществляется на основе применения законодательных норм, разработки и реализации национальных и региональных программ, определяющих пути достижения результатов, в рамках приоритетов и основных задач, сформулированных в Концепции, а также концентрации финансовых, материальных и информационных ресурсов.

На уровне органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации главными задачами в области улучшения демографической ситуации являются:

- разработка и реализация региональных программ улучшения демографической ситуации;
- разработка и реализация территориальных целевых программ в области народонаселения, здравоохранения, занятости, социальной защиты населения, молодежной политики, включая программы, направленные на улучшение положения семьи и детей;
- организация информационно-просветительской деятельности по пропаганде региональной демографической политики.

В последующие годы для реализации Концепции были разработаны и начали действовать меры, направленные на:

- увеличение численности населения: программы стимулирования рождаемости (регулирование продолжительности и условий предоставления отпуска по беременности и родам, размера компенсационных выплат, связанных с рождением ребенка и его воспитанием, условия использования труда женщин, имеющих детей, и др.), программы поддержки молодых семей и обеспечения их жильем;
- увеличение продолжительности жизни населения: программы оздоровления населения — повышение уровня медицинского обслуживания, профилактика массовых и ранняя диагностика хронических заболеваний, пропаганда здорового образа жизни и т.д.

3.3. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Качество подготовки трудовых ресурсов является важнейшим фактором социально-экономического развития и конкурентоспособности страны на мировом рынке. Рост производительности труда в современном мире опирается на повышение профессиональных характеристик рабочей силы, что способствует переходу экономики на передовые технологии, необходимому для ускорения темпов роста народного хозяйства. В то же время образование и профессиональная подготовка населения дают ряд позитивных социальных результатов: рост доходов, улучшение здоровья, снижение уровня безработицы, сглаживание социального неравенства и др.

На протяжении всего времени существования СССР постоянно происходило повышение среднего образовательного уровня населения: в 1920-х гг. была практически полностью ликвидирована безграмотность, а в последующие периоды вплоть до 1977 г. поэтапно вводилась система обязательного всеобщего среднего образования. В области профессионального образования значительное внимание уделялось подготовке инженеров, медицинских и педагогических работников. Программы обучения и численность студентов определялись в соответствии с потребностями экономики, причем существовавшая в то время система распределения выпускников обеспечивала квалифицированной рабочей силой нуждающиеся в ней регионы.

Реформы 1990-х гг. коренным образом изменили модель образования населения, приоритеты которой сместились в область формирования рынка образовательных услуг при минимальном участии государства. Спрос на эти услуги формировался стихийно и в зависимости от текущей конъюнктуры рынка труда без учета будущей потребности в рабочей силе. Наиболее востребованными на рынке труда в тот период являлись специалисты в области экономики, права, финансов, информационных технологий, поэтому рынок образовательных услуг был ориентирован в значительной степени на подготовку именно этих специалистов. Поскольку государственная система профессионального образования была практически не готова к функционированию в условиях рыночной среды, появилось множество негосударственных учебных заведений, предлагающих программы, отвечающие потребностям населения в образовательных услугах. Однако ослабление регулирующей роли государства в области профессиональ-

ной подготовки, в частности отсутствие действенных механизмов контроля, повлияло на снижение качества как общего, так и профессионального образования, ослабление научного потенциала учебных заведений. Кроме того, отсутствие или запаздывание прогнозов об изменении ситуации на рынке труда привело, с одной стороны, к перепроизводству специалистов в ряде областей, а с другой — многие сферы экономики, такие как промышленность, строительство, сельское хозяйство, страдали от нехватки квалифицированной рабочей силы. Результатом проведения либеральной политики в области образования стало в конечном итоге усиление дисбаланса на рынке труда, обусловленное несоответствием спроса на труд и предложения рабочей силы.

Динамичное развитие экономики, сокращение сферы неквалифицированного и малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в сфере занятости, определяющие постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, росте их профессиональной мобильности, обусловили необходимость формирования *образовательной политики*, реализация которой позволит укрепить потенциал трудовых ресурсов, а также обеспечит равноправное участие России в мировом сообществе.

В настоящее время образовательная структура трудовых ресурсов (рис. 3.2) характеризуется практически равными долями граждан, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, причем вместе эти группы составляют более 50% занятого населения. Начальное профессиональное образование (училище, лицей) имеют около 18% граждан. Таким образом, примерно 75% занятых в экономике профессионально подготовлены к трудовой деятельности.

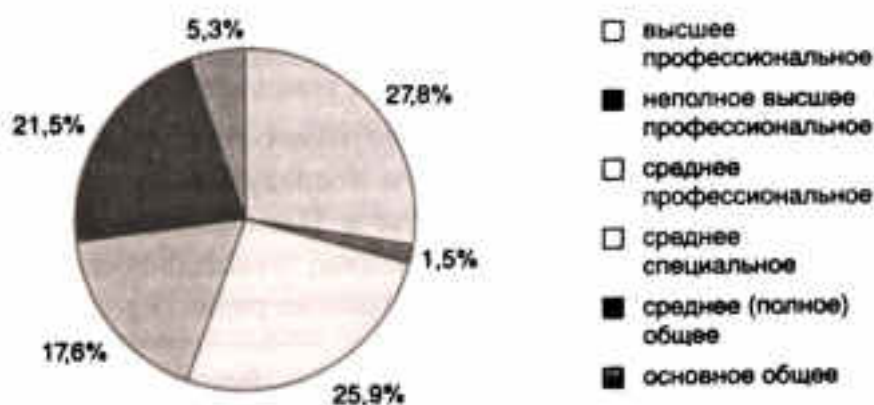


Рис. 3.2. Образовательная структура занятого населения Российской Федерации в 2007 г.

Вместе с тем нельзя не обратить внимания на значительную долю лиц, не имеющих базовой профессиональной подготовки, около 27%. Фактически это категория работников, занятых неквалифицированным трудом, поскольку такой труд пока остается востребованным. Однако в случае увольнения шансов на трудоустройство у этих работников значительно меньше, чем у квалифицированных, о чем свидетельствуют данные, приведенные на рис. 3.3.

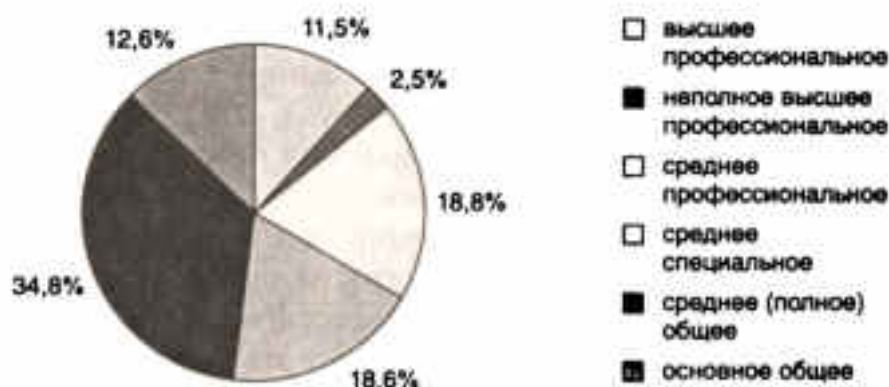


Рис. 3.3. Образовательная структура безработного населения Российской Федерации в 2007 г.

Выявленная тенденция указывает на то, что половину резерва рабочей силы в РФ составляют граждане, вовсе не имеющие профессиональной квалификации, — 34,5% со средним, 12,6 — с основным общим образованием и еще 18,9%, имеющих только начальное профобразование. При этом средний возраст безработных составил 34,8 лет, причем с преобладанием граждан в возрастных группах от 20 до 24 лет (17,9%) и от 40 до 49 лет (22,8%). Очевидно, что даже при относительно низком уровне регистрируемой безработицы, которая на начало 2009 г. составляла 8,5%, потенциальные возможности и конкурентоспособность безработных на рынке труда не отвечают требованиям стабильно развивающейся экономики.

Принципы образовательной политики определены в законах РФ «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и раскрыты в Национальной доктрине образования в Российской Федерации, охватывающей период до 2025 г., а также Федеральной программе развития образования на 2000–2005 гг.

В 2005 г. распоряжением Правительства РФ (№ 1340 от 3 сентября 2005 г.) была принята Федеральная целевая программа развития образования на 2006–2010 гг. Ее приоритетами являются:

обеспечение равного доступа к качественному образованию, обновление структуры и содержания образовательных программ в соответствии с международными стандартами, их ориентация на инновационную экономику и мировой рынок труда, формирование системы непрерывного образования.

Основная цель профессионального образования — подготовка квалифицированного специалиста соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности; способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности.

Другими словами, главной задачей системы профессиональной подготовки является обеспечение населения знаниями и навыками, ведущими к трудоустройству в современной экономике, в том числе путем создания собственного бизнеса. Это означает, что обучение населения является одним из приоритетных направлений регулирования рынка труда.

Рост занятости возможен только при условии доступности профобразования для всех граждан, желающих получить квалификацию, в том числе и для наиболее социально уязвимых групп населения (молодежи, женщин, инвалидов, безработных), поэтому государство должно взять на себя обязательства по подготовке рабочей силы к выходу на рынок труда. При этом речь идет не только о подготовке к первичному трудоустройству. В современных условиях работник должен быть готов к изменению требований к качеству своей рабочей силы в течение всей трудовой жизни. Интересы развития экономики обуславливают необходимость непрерывного развития потенциала трудовых ресурсов. Кроме того, складывающаяся демографическая ситуация, характеризующаяся снижением доли молодежи в численности населения РФ, приводит к увеличению среднего возраста занятых в экономике, который в 2007 г. составлял 39,7 лет. Это означает, что наибольшую значимость в последующие годы приобретут программы профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Поэтому государственное регулирование в области профобразования должно обеспечить условия для непрерывного обучения трудоспособного населения.

Необходимо заметить, что в условиях государственного регулирования не снижается роль рынка частных образовательных

услуг. Колебания рыночного спроса на рабочую силу диктуют необходимость гибкого реагирования со стороны образовательных учреждений. Эта гибкость свойственна частным учреждениям, результаты деятельности которых напрямую связаны с быстротой реакции на изменения потребностей в образовательных услугах. Более того, частные организации сами могут влиять на формирование этой потребности, предлагая программы профподготовки по актуальным направлениям развития экономики и бизнеса. Влияние государства на сферу частных образовательных услуг должно носить стимулирующий характер, способствующий расширению сети частных учреждений для обеспечения доступности профподготовки для населения, поддерживающий программы обучения, учитывающие интересы регионального развития, а также обеспечивающий высокое качество образовательных услуг на основе лицензирования деятельности частных организаций.

В рамках современной образовательной политики РФ выделяются несколько направлений, реализация которых позволит не только повысить качество рабочей силы, но и обеспечить соответствие потенциала трудовых ресурсов текущим и перспективным потребностям экономики:

- введение системы государственных минимальных социальных стандартов в образовании для расширения доступности образования вне зависимости от места жительства и уровня доходов;
- внедрение системы специализированной подготовки (профильного обучения) в старших классах общеобразовательной школы, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в том числе с учетом реальных потребностей рынка труда;
- расширение возможностей получения начального профессионального образования военнослужащими, проходящими военную службу по призыву; предоставление преференций при подготовке к поступлению в вузы и получении высшего образования лицам, отслужившим не менее трех лет по контракту в Вооруженных силах РФ;
- создание системы государственного образовательного кредитования;
- введение государственного образовательного кредитования и субсидирования для конкурсного набора на специальности, имеющие особо важное значение для реализации государственных программ экономического и социального развития;

- развитие системы трудоустройства выпускников, в том числе путем развития целевой контрактной подготовки;
- формирование у всех выпускников вузов, техникумов и ПТУ умений поиска и подбора работы, включая и создание рабочих мест, открытие собственного дела;
- обеспечение развития начального и среднего профессионального образования, поскольку на современном этапе резко возрастает потребность народного хозяйства в высококвалифицированных рабочих и специалистах среднего уровня;
- прогнозирование потребностей рынка труда и создание кооперации сети профессиональных образовательных учреждений, рекрутинговых и информационных агентств, служб занятости;
- приближение профессионального образования к потребностям территорий и региональным рынкам труда;
- формирование условий для непрерывного профессионального роста кадров, обеспечение преемственности различных уровней профессионального образования и создание эффективной системы дополнительного профессионального образования;
- обеспечение активного участия работодателей и других социальных партнеров в решении проблем профессионального образования, в том числе выработке его стандартов, формировании заказа учреждениям профессионального образования, контрактной подготовке кадров и проведении кадровой политики на уровне субъектов Федерации и др.

Перечисленные меры должны обеспечить выход на рынок труда достаточно подготовленной для участия в общественном производстве молодежи, ее адаптацию и социализацию в системе социально-трудовых отношений, а также непрерывное профессиональное развитие работников в течение всей трудовой жизни, что является непременным условием мобильности и гибкости потенциала трудовых ресурсов в постоянно изменяющемся мире.

3.4. ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА И В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Одной из важнейших задач любого государства является обеспечение занятости трудоспособного населения, что является необходимым условием экономического роста и социальной стабильности в стране. Полная, продуктивная и эффективная заня-

тость — цель государственной социально-экономической политики. Эта политика реализуется через комплекс мер воздействия на рынок труда и сферу социально-трудовых отношений, направленных на снижение безработицы и создание условий для занятости населения, желающего трудиться.

В странах с развитой рыночной экономикой сформировалось и нашло практическое воплощение понимание политики государства на рынке труда и в области занятости населения как инструмента наиболее полной реализации и развития трудового потенциала населения. Меры, направленные на минимизацию безработицы и помощь безработным, сочетаются с такими аспектами политики, как повышение качественных параметров и рациональной мобильности рабочей силы посредством реализации разнообразных программ образования и профессиональной подготовки, а также расширения числа рабочих мест.

В условиях становления рыночной экономики в России в 1990-е гг. проблемы регулирования занятости населения имели первоочередное значение. Массовая безработица, особенно в ее застойных формах, диспропорции в структуре занятости, неравномерность механизмов функционирования рынка труда, неактуальность существующего трудового и налогового законодательства оказывали серьезное негативное воздействие на общее состояние занятости в РФ.

Переход к рыночным отношениям в России объективно повлиял на изменение ситуации на рынке труда и в области занятости, связанное с изменением структуры отраслей народного хозяйства, что повлекло за собой развитие процессов формирования новой структуры занятости, вследствие чего произошло перераспределение работников в государственном и негосударственном секторах экономики. Причем негосударственный сектор обеспечил значительную долю занятости для экономически активного населения. Формирование новой структуры занятости обусловило изменение форм и методов регулирования занятости с учетом влияния новых макроэкономических факторов.

В начале 1990-х гг. государственная политика в сфере занятости в первую очередь была направлена на формирование государственных институтов регулирования социально-трудовой сферы. Основные направления этой политики были направлены на снятие напряженности на рынке труда за счет мер, способствующих трудоустройству безработных и их материальной поддержке. Деятельность служб занятости осуществлялась в двух направлениях:

предоставление услуг по подбору рабочего места, а также назначение и выплата пособий по безработице. Предполагалось, что остальные проблемы будут решены под влиянием действия самого рыночного механизма. Однако саморегулирования на рынке труда не произошло. Основным итогом этого периода явилось нарастание неформальных явлений в сфере занятости — скрытой безработицы и теневой занятости.

Рост масштабов массовой безработицы, как формальной, так и скрытой, обусловил необходимость изменения форм и методов регулирования в сфере занятости населения. С середины 1990-х гг. политика занятости концентрировалась на решении текущих проблем на рынке труда, а также перемещении основных функций регулирования в органы регионального управления. В это время растет число программ поддержки занятости для отдельных регионов, отраслей, категорий безработных. Значительно расширяется участие государства в обеспечении подготовки и переподготовки граждан. Профессиональное обучение и переобучение при этом рассматриваются как средство повышения качества, гибкости и конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда. Широкое распространение получили общественные работы как одна из форм обеспечения безработных граждан временными трудовыми занятиями.

Приватизация государственной собственности повлекла за собой принципиальное изменение структуры занятости населения (рис. 3.4) и, как следствие, структуры безработицы, сконцентрировав ее основную долю в частном секторе экономики.

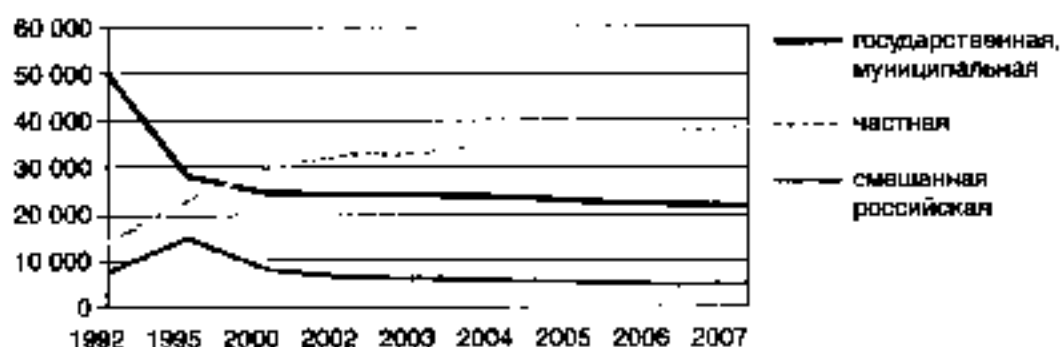


Рис. 3.4. Структура занятости в экономике по формам собственности

Сильнейший экономический кризис конца 1998 г., затеявший все сферы социально-экономической жизни страны, послужил толчком к «либерализации» правил найма и увольнения, направленных на повышение гибкости рабочей силы путем поощрения

частичной и временной занятости, досрочного перевода на пенсию. В деятельности служб занятости значительное внимание уделялось организации общественных работ, обеспечивающих краткосрочную занятость и не требующих высокой квалификации. В политике занятости все большая роль отводится региональному регулированию, стимулированию мелкого предпринимательства, в том числе созданию собственного дела безработными и т.д.

Вместе с тем нельзя не отметить, что главной отличительной чертой российской безработицы является чрезвычайно высокий уровень нерегистрируемой безработицы. Так, по результатам обследований, регулярно проводимых Федеральной службой государственной статистики, численность безработных с применением критериев МОТ¹ в августе 2008 г. составила более 4,5 млн чел., тогда как по данным Федеральной службы по труду и занятости в конце августа 2008 г. на учете в органах государственной службы занятости состояло около 1,3 млн безработных (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Соотношение численности безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, и общей численности безработных (млн чел.)

К середине 2008 г. общая численность безработных превышала численность зарегистрированных безработных в 3,5 раза. Эта тен-

¹ К безработным (в соответствии со стандартами Международной организации труда — МОТ) относятся лица в трудоспособном возрасте, которые в рассматриваемый период удовлетворяли одновременно следующим критериям: а) не имели работы (доходного занятия); б) занимались поиском работы; в) были готовы приступить к работе. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитывались в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

денция связана отчасти с достаточно жесткими правилами регистрации и выплаты пособий по безработице.

Вместе с тем уменьшение количества обращений незанятых в государственные службы занятости косвенно свидетельствует о росте теневого рынка труда. Так, например, самый низкий уровень безработицы по методологии МОТ среди субъектов Российской Федерации наблюдается в Москве и составлял в 2008 г. 0,7%. Однако известно, что московский рынок труда предоставляет практически неограниченные возможности для неформального трудоустройства, свидетельством чего является, в частности, активное использование рабочей силы нелегальных мигрантов. Такая же ситуация характерна для большинства крупных, динамично развивающихся регионов России, где уровень безработицы не превышает 5%, — это Санкт-Петербург, Московская, Нижегородская, Ярославская, Тульская, Пермская и другие области. Другой причиной низкого уровня регистрируемой безработицы является активизация негосударственных организаций, предоставляющих услуги по трудоустройству. Безусловно, это позитивная тенденция, поскольку нормальное функционирование рынка труда невозможно без участия частных компаний, экономические цели которых напрямую связаны с содействием занятости населения.

Самый высокий уровень безработицы отмечается в республиках Ингушетия, Дагестан, а также Чеченской Республике (от 20% и выше). Одновременно эти регионы отмечены как самые благополучные по демографической ситуации, поскольку наблюдаемый в них естественный прирост населения сопоставим с естественным убытием в других регионах. Думается, что основной причиной складывающейся ситуации является развитие стагнационных процессов в отраслях сельскохозяйственного производства, являющегося традиционным для этих регионов.

Важнейшим показателем, отражающим не только качественные параметры безработицы, но и в целом ситуацию на рынке труда, является продолжительность поиска работы. В последние два года этот показатель стабильно держится на уровне 8,5 мес. На практике это свидетельствует о том, что, во-первых, среди незанятых значительную долю составляют «застойные» безработные, находящиеся без работы один год и более. По данным официальной статистики, их доля в 2007 г. составила более 38%. Во-вторых, учитывая тот факт, что застойная безработица является следствием вытеснения с открытого рынка труда наименее конкурентоспособной рабочей силы, ею охвачены работники,

обладающие низкой квалификацией, женщины, составившие 65,5% зарегистрированных безработных, а также молодежь в возрасте до 25 лет — около 30%. В-третьих, обращение в государственные службы занятости населения является для большого числа безработных скорее способом получения материальной поддержки в период отсутствия работы, т.е. государственные структуры содействия занятости воспринимаются населением как органы социальной защиты.

Среди безработных значительна доля тех, кто оставил прежнюю работу по собственному желанию — 22%, причем эта величина совпадает с долей высвобожденных с предприятий по причинам ликвидации или реорганизации. Отдельную категорию, причем достаточно существенную (21%), составляют граждане, уволенные по всем остальным причинам. Можно предположить, что среди них велико число лиц, уволенных по дисциплинарным основаниям.

Таким образом, относительно невысокий уровень безработицы в РФ в настоящее время не является показателем благополучия в сфере занятости. Анализ региональных и отраслевых аспектов безработицы показывает значительный разброс ее количественных показателей. С другой стороны, среди безработного населения значительна доля охваченных ее застойной формой, что создает препятствия к реализации экономической функции безработицы, обеспечивающей формирование мобильного резерва рабочей силы.

Рост требований к рабочей силе со стороны работодателей предопределил появление на рынке труда категорий работников, обладающих низкими шансами на трудоустройство. В эту группу попали молодые люди, не имеющие опыта работы. Кроме того, сравнение безработных по возрастным группам показало преобладание доли лиц в возрасте от 25 до 45 лет относительно старшей возрастной группы от 45 до 55 лет — 45% и 21% соответственно. При этом средний возраст безработных составил 34,4 года, а занятых — 39,8 года. Очевидно проблемы трудоустройства обусловлены тем, что почти 70% безработных имеют образование от основного общего до начального профессионального. Следовательно, имеющийся трудовой резерв не отвечает современным требованиям к качеству рабочей силы.

Мобильность трудового резерва характеризуется внутренними миграционными процессами, которые в настоящее время ориентированы в основном на перемещение рабочей силы в благопо-

лучные регионы с развитым рынком труда и рынком жилья, что также затрудняет использование трудового резерва в интересах экономического развития других регионов страны.

В условиях современной развивающейся экономики России особенно актуальными являются не только задачи, связанные с предупреждением роста безработицы, но и, в первую очередь, проблемы адаптации, развития и реализации потенциала трудовых ресурсов. Решение этих проблем должно носить комплексный характер и имеет целью достижение полной эффективной занятости.

Еще в 1991 г. был принят *федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»*, определяющий принципы, направления и механизмы реализации политики российского государства на рынке труда. В последующие годы в этот закон вносились изменения и дополнения уточняющего характера¹.

Главным принципом, лежащим в основе государственной политики занятости, является направленность на обеспечение конституционных прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость (ст. 5).

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:

- развитие трудовых ресурсов;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании

¹ Далее в тексте приводятся ссылки на Федеральный закон № 199-ФЗ от 31.12.2005 г. «О внесении изменений и дополнений в закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, освобожденные из мест лишения свободы; молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости или по возрасту); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- сочетание самостоятельности органов власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения с согласованностью их действий при реализации федеральной программы содействия занятости населения;
- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, социальное обеспечение, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;
- координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ними; обеспечение занятости в местах проживания коренных малочисленных народов и других национальных меньшинств Российской Федерации с учетом их национальных и культурных традиций, а также исторически сложившихся видов занятости;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами

территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

Далее, в ст. 6 определяются правовые основы, обеспечивающие функционирование механизма регулирования социально-трудовой сферы. Законодательство РФ о занятости населения состоит из Конституции Российской Федерации, настоящего Закона, других федеральных законов и нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере занятости населения, и принятых в соответствии с федеральными законами законов и нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации.

Все меры государственной политики на рынке труда могут быть разделены на две группы:

- *активные*, нацеленные на снижение уровня безработицы и повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем проведения мероприятий, связанных с предотвращением (предупреждением, профилактикой) увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучения, переподготовки и повышения квалификации лиц, ищущих работу; активного поиска и подбора рабочих мест; субсидирования создания новых рабочих мест (как на существующих предприятиях, так и путем развития самозанятости); организации новых рабочих мест через систему общественных работ и др.;
- *пассивные*, направленные на сглаживание негативных последствий безработицы, предполагающие ответственность государства за положение субъектов на рынке труда и включающие регистрацию ищущих работу, страхование от безработицы, неденежные формы поддержки безработных и т.д.

Механизм реализации мер государственной политики должен строиться с учетом их адресности, необходимости смещения центра тяжести в их проведении на региональный (местный) уровень и уровень предприятия, на преобладании регуляторов экономического воздействия поощрительного характера над административными (запретительными) методами, при согласовании действий в области регулирования занятости с интересами работодателей и профсоюзов.

Практика показала, что государственная политика на рынке труда может быть результативной и эффективной только тогда, когда складывается разумная система соучастия в ее выработке и реализации всеми заинтересованными сторонами: социальными

институтами трудоустройства, образования, социальной защиты, работодателей, представителями наемных работников — профсоюзами и др. В настоящее время на федеральном уровне существует институт социального партнерства и заключено соответствующее соглашение между Правительством РФ, объединением работодателей и федерацией профсоюзов, в котором оговорены основные действия сторон на рынке труда. В развитие этого соглашения Правительством РФ была принята Концепция действий на рынке труда на 2003–2005 гг.

Этот документ определял основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан.

В начале 2007 г. на заседании Правительства РФ была рассмотрена и одобрена Концепция государственной политики в области регулирования рынка труда в 2007–2010 гг., главная идея которой заключается в формировании в стране комплекса предпосылок для содействия занятости населения и обеспечения экономики квалифицированными трудовыми ресурсами. Особенностью этой концепции является ее ориентация не на решение проблем безработицы, а на создание более динамичного и конкурентного рынка труда.

Основными направлениями государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

- совершенствование трудового законодательства и законодательства о занятости населения;
- совершенствование системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда;
- обеспечение сбалансированности профессионального образования и спроса на рабочую силу;
- повышение территориальной мобильности рабочей силы;
- развитие кадрового потенциала;
- оптимизация привлечения иностранной рабочей силы;
- стимулирование экономической активности населения;
- повышение качества рабочих мест.

Наряду с действующими законодательными и нормативными документами, создающими юридическую основу для управления

занятостью, Концепция является руководящим документом для служб занятости. В ней определены ключевые проблемы рынка труда Российской Федерации, разработан комплекс мер экономического, правового и административно-управленческого характера, направленных на развитие системы управления рынком труда, повышение эффективности экономики, рост производительности труда и развитие продуктивной занятости населения.

При реализации государственной политики на рынке труда необходим учет социально-экономических особенностей регионов Российской Федерации, характеризующихся существенными отличиями в демографическом и экономическом потенциале, природно-климатических условиях и ресурсах. Кроме того, низкая мобильность населения, обусловленная национальными традициями, ограниченностью свободы выбора места жительства и отсутствием полноценного рынка жилья, определяет необходимость регионализации политики занятости.

Комплекс мер регионального управления занятостью зависит от структуры приоритетов социально-экономического развития региона, социально-демографической структуры его населения, профессионально-квалификационной структуры рабочей силы, национального состава, традиционных для данной территории видов занятости. Именно учет региональных перспектив дает возможности для эффективного регулирования процессов формирования и развития занятости за счет централизованного государственного управления в комплексе с децентрализованным саморегулированием рынка труда.

Формирование эффективного механизма регулирования рынка труда, способного обеспечить решение конкретных проблем занятости, носит выраженный региональный характер. Тесное взаимодействие органов Федеральной государственной службы занятости населения, местных органов власти, профсоюзов и работодателей обеспечивает объединение интересов государственного и регионального развития, создание условий для развития эффективного цивилизованного рынка труда, оперативно обеспечивающего работодателей необходимой рабочей силой, а граждан, ищущих работу, соответствующей работой, позволяющей за счет собственных доходов обеспечивать более высокий уровень потребления.

В регионах разрабатываются специальные программы в области занятости и рынка труда, а их реализация обеспечивается на условиях софинансирования с привлечением средств федераль-

ного, областного и местных бюджетов, а также внебюджетных источников, что, безусловно, даст положительные результаты в сфере регулирования занятости населения. К участию в реализации таких программ привлекаются исполнительные органы государственной власти региона, объединения работодателей и профсоюзы, научные, общественные и некоммерческие организации. В муниципальных территориальных образованиях программы реализуются территориальными центрами занятости населения через программы содействия занятости населения муниципальных образований. Все это позволяет снизить социальную напряженность в обществе посредством эффективной целевой поддержки лиц, потерявших работу, смягчает последствия долговременной безработицы, а также способствует расширению возможностей занятости для населения региона.

3.5. МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ

Во все времена миграция населения являлась ключевым фактором развития государства. Внешняя миграция обеспечивала приток рабочей силы извне, а внутренняя — ее оптимальное размещение внутри страны. США, Австралия и Канада — крупнейшие страны мира — были созданы иммигрантами. И сегодня практически все развитые государства не могут обойтись без привлечения рабочей силы из-за рубежа. Причина тому — снижение рождаемости, ухудшение демографической ситуации (старение коренного населения).

В целом миграция населения — позитивный процесс, обеспечивающий приток необходимой рабочей силы в регионы, испытывающие ее нехватку, активизирующий рост экономической активности (инвестиции, создание новых рабочих мест), расширяющий возможности сотрудничества, стимулирующий рост квалификации трудовых ресурсов и т.д. Вместе с тем возникают проблемы, связанные с нелегальной миграцией, ростом преступности, «утечкой мозгов» и др.

Влияние миграционных процессов на ход социально-экономической эволюции в современном мире чрезвычайно велико. Во-первых, миграция населения приобрела массовый характер, что обусловлено глобализацией мировой экономики и, как следствие, изменением пространственных границ рынков труда. Во-вторых, миграция приводит к изменению численности и состава населения как в принимающих странах, так и в странах, поставляющих рабочую силу, что, в свою очередь, влияет на из-

менение социально-демографической и профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов и в тех и в других. В-третьих, миграция (особенно внешняя) приводит к нарастанию социальных проблем: этнические и культурные противоречия, социальное неравенство мигрантов и коренных жителей страны (региона), конкуренция на рынке труда и т.д.

Миграционная политика составляет основу социально-экономической системы любого развивающегося государства. Ее сущность и содержание определяют цели, инструменты, методы и механизмы управления миграционными процессами. Формирование миграционной политики в РФ осуществляется по трем основным направлениям:

- внутренняя миграция населения,
- миграция за пределы РФ,
- миграционные процессы в пределах СНГ.

Каждое из указанных направлений обладает определенной спецификой как по составу и структуре участвующего в миграции населения, так и по совокупности форм и методов регулирования.

Внутренняя миграция населения

Основной функцией внутренней миграции населения является обеспечение оптимального распределения рабочей силы по территориям страны, секторам и отраслям экономики.

В СССР вопросам управления внутренней миграцией уделялось большое внимание. Освоение новых земель (целина), народные стройки (Байкало-Амурская магистраль, ДнепроГЭС и др.), обустройство районов Крайнего Севера и Дальнего Востока осуществлялось с привлечением рабочей силы в значительных масштабах. Для стимулирования ее перемещения применялись методы повышения экономической заинтересованности (доплаты, надбавки, районные коэффициенты и т.д.), а также формы идеологической пропаганды.

В 1970-е гг. и особенно после распада СССР направление внутренней миграции приобрело четкую ориентацию на Центр страны — в Москву и крупные города европейской части РФ. Значительный отток населения с территорий Дальнего Востока, Северной и Восточной Сибири существенно ослабил трудовой потенциал этих регионов. Их положение усложняется влиянием общей для России тенденции к ухудшению демографической ситуации.

Существенное влияние на развитие внутренних миграционных процессов в последние десятилетия оказали политические и этнические конфликты, следствием чего стала волна беженцев и вынужденных переселенцев, являющихся гражданами РФ — Дагестана, Чеченской Республики и Республики Северная Осетия—Алания. Учитывая тот факт, что РФ является многонациональным государством, одной из основных проблем стала адаптация этой категории мигрантов к социально-экономическим условиям нашей страны. Выполняя гуманитарную миссию по оказанию помощи беженцам, Россия должна в полной мере задействовать их трудовые возможности. Распределение по регионам с трудodefицитной конъюнктурой рынка труда обеспечит приток рабочей силы в эти регионы и позволит решить проблемы трудоустройства беженцев.

Миграция за пределы РФ

За последние 15 лет из России выбыло около 2,5 млн чел. Однако стабилизация экономики РФ, ограничение возможностей внешней миграции другими странами, снижение интереса со стороны граждан к перемене постоянного места жительства за пределами России и СНГ существенно изменили в последние годы динамику международной миграции (рис. 3.6), уровень которой в 2007 г. составил около 20% от уровня 1997 г. При этом наибольшее число эмигрантов из России в 2007 г. наблюдалось в Германии (6486 чел.), США (2108 чел.), Израиле (1202 чел.), Финляндии (692 чел.), Канаде (571 чел.). Тем не менее проблемы внешней миграции остаются по-прежнему актуальными для

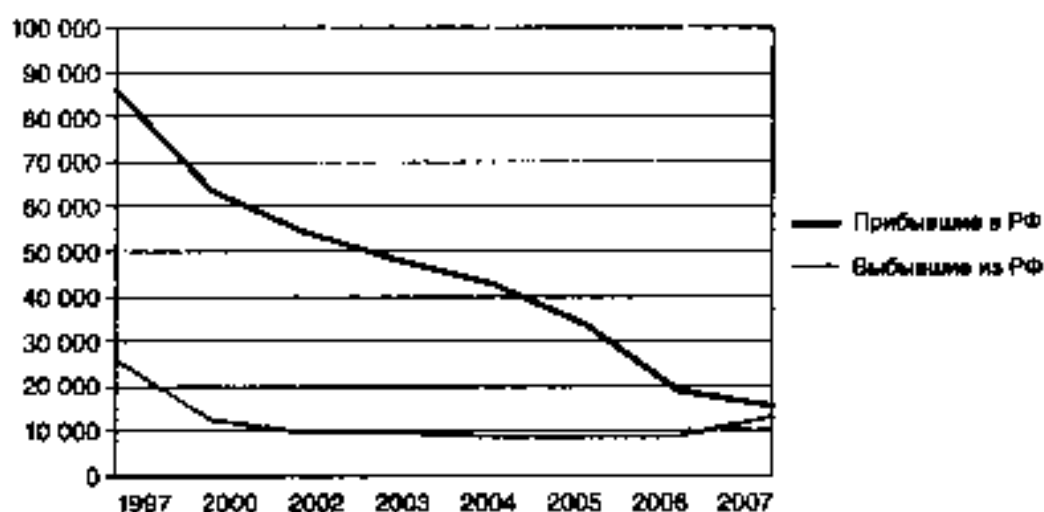


Рис. 3.6. Динамика международной миграции в РФ (без стран СНГ)

нашей страны. Речь идет, в первую очередь, о так называемой «утечке мозгов». В первые годы экономических и политических реформ из России на постоянное место жительства в США, Германию, Израиль, Канаду и другие страны выехало множество ученых, инженеров, управленцев. Отчасти этот отток был компенсирован за счет граждан других республик бывшего СССР, мигрировавших в РФ.

Сейчас эта проблема приобрела иной характер. Расширение международного сотрудничества в области науки и образования выделило новое направление в миграционных процессах — это студенческая миграция. Обмен опытом, знаниями, технологиями с зарубежными партнерами позволил значительно повысить уровень подготовки специалистов, необходимых для России. Однако многие студенты, участвующие в международных образовательных программах, стремятся устроить свою жизнь за рубежом.

Миграционные процессы в пределах СНГ

Впервые Россия столкнулась с проблемами массовой миграции после распада СССР. В начале 1990-х гг. миграционные потоки формировались в противоположных направлениях: российские граждане покидали страну, а из ближнего зарубежья прибывали жители стран СНГ и Балтии, среди которых были лица, имеющие статус гражданина Советского Союза, а также те, кто гражданства вовсе не имел. По данным МВД с 1991 г. в Россию прибыло около 7 млн мигрантов и вынужденных переселенцев, т.е. тех, кто получил разрешение на въезд на постоянное место жительства. Причинами активизации миграционных потоков явились, во-первых, преследования русскоязычного населения в странах исхода, а во-вторых, более привлекательные экономические условия в РФ.

Современные тенденции формирования миграционных потоков в РФ приведены на рис. 3.7.

Численность мигрантов из СНГ сократилась за указанный период в 3 раза, сегодня основные миграционные потоки формируют граждане Казахстана, Узбекистана и Украины. К 2007 г. численность выбытий сократилась в 4 раза по сравнению с 1997 г. Тем не менее отмеченный к началу 2008 г. миграционный прирост в 240 тыс. чел. позволил отчасти компенсировать естественную убыль населения, составившую 470 тыс. чел.

Следует заметить, что приведенные данные характеризуют только официально регистрируемую миграцию. Основной комп-

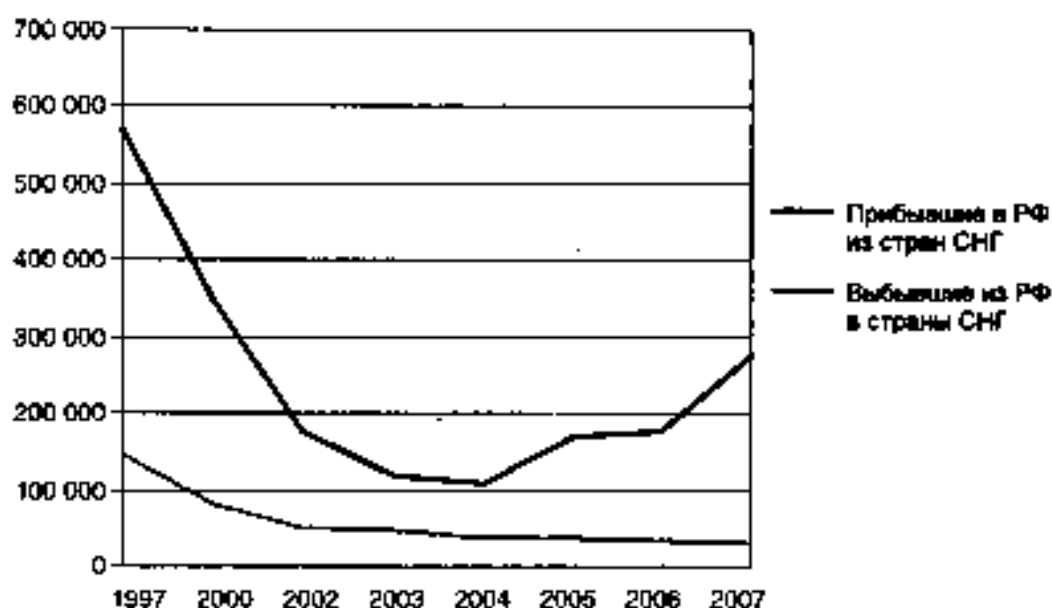


Рис. 3.7. Динамика миграционных процессов внутри СНГ

лекс проблем межгосударственного регулирования перемещений обусловлен нелегальной миграцией из стран СНГ в РФ, которая по оценкам экспертов составляет от 1 до 4 млн человек в год. Отсутствие опыта регулирования массовых миграционных процессов, ограниченность законодательных норм, неразвитость государственных институтов, отвечающих за разработку и реализацию механизмов управления миграцией населения, привели к тому, что в нашу страну беспрепятственно устремился поток иммигрантов. Этому способствовало существование безвизового режима въезда и выезда, отсутствие межправительственных соглашений в области миграции населения, «прозрачность» границ РФ.

Нелегальная миграция, по сути, является крайне противоречивым явлением. С одной стороны, в ней заинтересованы работодатели, получающие выгоду от нелегального использования рабочей силы, — не нужно платить налоги, делать взносы в фонд социального страхования, заботиться о безопасности труда работников-мигрантов и т.д. Сами работники часто соглашаются на любые условия труда, поскольку в своей стране не имеют возможности трудоустроиться вообще, и, кроме того, заработки в РФ, даже при том условии, что мигрант будет получать меньше, чем коренной житель, выше, чем на родине. Активное развитие строительства, сферы коммунальных и бытовых услуг, других отраслей малого бизнеса в последние годы в значительной сте-

пени обеспечивалось за счет привлечения нелегальных мигрантов, что позволило предпринимателям покрыть потребность в трудовых ресурсах. С другой стороны, распространение нелегальной миграции породило целый комплекс проблем, требующих скорейшего разрешения. Во-первых, уклонение от налоговых выплат приводит к сокращению поступлений в федеральный и региональные бюджеты. Во-вторых, формирование теневого рынка труда приводит к развитию дисбаланса на региональном рынке труда, в частности, установление ставок заработной платы происходит в искаженном виде, деформируется конъюнктура рынка труда как следствие избыточного спроса на дешевую рабочую силу, усиливается конкуренция между наемными работниками — гражданами страны и работниками — нелегальными мигрантами. В-третьих, это целый комплекс социальных проблем: отсутствие доступа к системе здравоохранения и социального обеспечения для нелегальных мигрантов, условия их занятости (оплата, организация труда и отдыха, бытовые условия, социальные гарантии) не регулируются законодательством; рост коррупции среди должностных лиц; нелегальные мигранты нередко бывают вовлечены в криминальную деятельность и др.

Необходимость неотложного решения проблем нелегальной миграции обусловлена интересами социально-экономического развития РФ, нарастанием напряженности в обществе, распространением ненависти и нетерпимости по отношению к мигрантам со стороны коренного населения, утратой доверия к государственным институтам власти.

Государственная миграционная политика

Миграционную политику определяет Правительство РФ, а за ее реализацию отвечает Федеральная миграционная служба (ФМС), находящаяся в структуре Министерства внутренних дел с 2002 г.

Формирование миграционной политики Российской Федерации началось в 1990-е гг. В этот период были приняты законы, регулирующие миграционные процессы, сформированы соответствующие ведомства. Отличительной особенностью проводимой в то время миграционной политики была ее направленность на применение ограничительных мер: порядок регистрации иммигрантов, получения вида на жительство и разрешения на работу, условия выдворения иммигранта из страны.

В последние годы главной целью миграционной политики была борьба с нелегальной миграцией: начала действовать систе-

ма квот на трудоустройство иммигрантов, рассчитываемых исходя из потребностей региональных рынков труда; были приняты законы, усиливающие ответственность работодателей за использование труда нелегальных мигрантов; принят закон «О правовом положении иностранных граждан», устанавливающий порядок легализации мигрантов.

Основы миграционной политики устанавливаются Конституцией РФ и Федеральным законом «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». Содержание и меры реализации миграционной политики раскрываются в Концепции регулирования миграционных процессов в Российской Федерации (распоряжение Правительства Российской Федерации от 1 марта 2003 г., № 256-р), Концепции демографического развития Российской Федерации на период до 2015 г.

Углубление демографического кризиса, создающего препятствия на пути экономического развития России, обусловило необходимость разработки целостной концепции миграционной политики РФ, определяющей механизмы рационального размещения населения на территории страны, а также привлечения и использования интеллектуального и трудового потенциала мигрантов.

В последние годы привлекли особое внимание проблемы внешней миграции, так как только иммиграция дает возможность быстрой стабилизации численности трудовых ресурсов. Количество въехавших в Россию на постоянное место жительства превышает численность выехавших за ее пределы, однако миграционный прирост не компенсирует естественную убыль населения, превысившую 8 млн чел. По различным оценкам для поддержания численности населения на необходимом уровне требуется от 700 тыс. до 1 млн иммигрантов в год. Однако, как было показано ранее, значительный приток мигрантов сопровождается развитием проблем на рынке труда, в сфере занятости населения, нарастанием социальной напряженности. В то же время необходима разработка инструментов и механизмов стимулирования внутренней миграции. Поэтому в Концепции демографического развития Российской Федерации выделены следующие направления регулирования миграционных процессов:

- создание действенного механизма миграционного замещения естественной убыли населения РФ;
- повышение эффективности миграционных потоков путем достижения соответствия их объемов, направлений и со-

става перспективам социально-экономического развития РФ;

- обеспечение интеграции мигрантов в российский социум и формирование толерантности к мигрантам.

В области миграции и переселения определены следующие приоритеты и направления:

- привлечение иммигрантов, в первую очередь граждан государств-участников СНГ, на основе проведения селективной миграционной политики;
- создание условий для сокращения эмиграционного оттока, ведущего к сокращению научно-технического, интеллектуального и творческого потенциала населения Российской Федерации;
- обеспечение легализации миграции в Российскую Федерацию путем применения соответствующих правовых, организационных, финансовых и прочих механизмов;
- создание системы эффективной защиты законодательно закрепленных прав вынужденных мигрантов на территории Российской Федерации.

Для решения этих задач предполагается разработка:

- механизмов привлечения иммигрантов, находящихся в репродуктивном возрасте, имеющих высокий квалификационный уровень в профессиях, представляющих приоритетный интерес для социально-экономического развития России¹;
- системы приоритетной поддержки в России высококвалифицированных специалистов ведущих отраслей, а также более полное использование потенциала учебной иммиграции для восполнения потерь, вызванных оттоком молодых специалистов в развитые страны;
- активной региональной экономической политики, направленной на сохранение численности населения в важных в геополитическом отношении регионах РФ, что позволит расширить привлечение рабочей силы из других районов страны на временной, ротационной основе;
- подходов к обеспечению возможностей возвращения в Российскую Федерацию эмигрантов, ранее выехавших за гра-

¹ Во многих зарубежных странах, таких как Австралия, США, Канада, Финляндия и др., действует система балльной оценки трудовых мигрантов, проводимой по критериям возраста, образования, квалификации, стажа работы по специальности, знания языка. Важная роль отводится также бизнес-иммиграции для владельцев бизнеса и инвесторов.

ницу на постоянное место жительства или по трудовым контрактам, в первую очередь, высококвалифицированных специалистов и предпринимателей, включая предоставление им условий безопасности, жилья, места работы и пр.;

- мер, направленных на повышение территориальной мобильности рабочей силы, а также механизмов поддержания жизнедеятельности и экономического развития особо кризисных регионов и районов Крайнего Севера;
- действенных экономических стимулов для переселенцев, включая регионально-дифференцированные меры, направленные на перераспределение иммиграционных потоков в регионы, испытывающие наиболее острую нехватку населения и трудовых ресурсов.

Очевидно, что миграционная политика должна быть согласована с другими направлениями политики государства, в особенности с социальной политикой, политикой в области занятости и трудовых отношений, политикой в сфере общественной безопасности, а также внешней политикой государства.

3.6. ПОЛИТИКА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Регулирование трудовых взаимоотношений является необходимым звеном целостной политики государства в области управления трудовыми ресурсами общества. Сущность государственной политики в социально-трудовой сфере состоит в централизованном установлении принципов, правил, норм и гарантий, регулирующих взаимоотношения между работодателем и наемным работником. Основными направлениями регулирования в системе социально-трудовых отношений, реализуемыми в форме законодательных норм, являются:

- защита трудовых прав наемных работников и гарантии занятости;
- условия и порядок оплаты труда, а также минимальные социальные гарантии по доходам работающего населения;
- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников;
- социальная защита населения.

Реализация этих направлений обеспечивается путем создания правовой базы, в состав которой входят Трудовой кодекс Российской Федерации, отраслевые соглашения относительно оплаты труда, системы государственных стандартов, определяющих требования к условиям труда.

Защита трудовых прав наемных работников и обеспечение гарантий занятости

Обеспечение и защита трудовых прав и гарантий наемных работников — важнейшее направление государственной политики в сфере использования трудовых ресурсов. В соответствии с законом о занятости населения целью государственного регулирования в этой области является содействие реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободную избранную занятость.

Основные права наемного работника, установленные в российском законодательстве:

- право на свободный труд и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- право на справедливые условия труда, право на отдых;
- право на справедливую, своевременную и в полном объеме оплату труда;
- равенство прав и возможностей работников при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации, деловых качеств, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- право на возмещение вреда, причиненного здоровью в процессе выполнения трудовых обязанностей;
- право на обязательное социальное страхование;
- право защищать свои трудовые интересы, в том числе проводить забастовки.

Трудовой кодекс РФ определяет средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Государство предоставляет гарантии:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- по установлению режимов труда, обеспечивающих восстановление рабочей силы, ее оптимальное использование;
- при совмещении работы с обучением;
- при прекращении трудового договора и др.

В ряде случаев государственные гарантии подкрепляются денежными компенсациями, выплачиваемыми работодателем с целью

возмещения затрат работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей. Помимо перечисленных, предусмотрены компенсации при направлении в служебные командировки, переезде на работу в другую местность, предоставлении очередного отпуска и пр.

Проблемы регулирования трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями решаются в рамках системы социального партнерства, призванной способствовать согласованию интересов субъектов социально-трудовых отношений. В сфере государственного регулирования находятся вопросы определения норм и правил проведения коллективных переговоров, порядок разрешения трудовых разногласий, права и ответственность участников, рекомендации по разработке и согласованию коллективных договоров и соглашений.

Социальное партнерство в последние годы получило широкое развитие. На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Такие же комиссии создаются и работают в отраслях и регионах.

Все эти меры призваны обеспечить право наемного работника на работу в условиях, не наносящих вреда его здоровью, справедливую компенсацию его физических, эмоциональных и интеллектуальных затрат, связанных с выполнением работы, профессиональный рост и развитие, а также реализацию его трудовых интересов.

Тем не менее в этой области есть ряд проблем, пути решения которых должны найти отражение в социально-экономической политике государства. В частности, речь идет о том, что большая часть населения, в основном занятая в частном секторе экономики, оказалась фактически вне системы социального партнерства.

Такое положение дел объясняется, с одной стороны, тем, что трудовые интересы наемных работников даже в рамках одной организации очень различаются по уровню и содержанию требований. Разногласия же по поводу основных условий занятости (оплаты, условий труда, продвижения, обучения), как правило, решаются путем прямого обсуждения с руководством. Кроме того, эти разногласия чаще возникают у отдельных работников, не затрагивая интересы остальных. В тех случаях, когда ситуация на предприятии оказывает влияние на большинство работников, они предпочитают либо покинуть фирму, чтобы не создать себе репутацию «борца за свои права», непривлекательную для буду-

шего нанимателя, либо временно объединиться для решения возникших проблем. Многих при этом останавливает вполне реальная возможность быть уволенным. С другой стороны, интересы работодателей, конкурирующих между собой на одном сегменте рынка, практически всегда противоречивы, а это означает, что причин для создания своих объединений они не видят. Проводя собственную политику в области социально-трудовых отношений, работодатели в первую очередь заботятся об оптимизации затрат, связанных с ведением бизнеса. Поэтому расходы на содержание персонала, включающие, кроме прочих, затраты на оплату труда, организацию рабочего места, социальные услуги, очень различаются в разных компаниях, и вряд ли работодатели смогут договориться даже между собой об установлении ставок заработной платы.

На практике нарушения трудовых прав наемных работников, занятых в частном бизнесе, приобрели характер обыденного явления. При этом только единицы людей отстаивают свои интересы в судебных инстанциях либо обращаются в соответствующие органы исполнительной власти.

Регулирование оплаты труда наемных работников

Конвенция МОТ¹ так трактует это понятие: «Термин “заработная плата” означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны, либо должны быть оказаны».

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации² (ст. 129) заработная плата (оплата труда работника) определяется как совокупность вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационных выплат (до-

¹ Конвенции и рекомендации МОТ. 1919—1990: в 2 т. Женева: МБТ, 1991; Конвенции и рекомендации МОТ. — 1991—1997. М.: Региональное бюро МОТ в Москве, 1997.

² Далее в тексте приводятся ссылки на Трудовой кодекс РФ, принятый Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

платы и надбавки компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Такая структура заработной платы отражает множественность источников формирования трудового дохода наемного работника.

Основу этого дохода составляет базовая оплата труда, зависящая от характера выполняемой работы. Существенную роль играют доплаты и надбавки, учитывающие различия в условиях выполнения работы (отклонения от нормального режима работы, риск для жизни и здоровья, природные и климатические условия и др.) и результатах труда.

В систему государственных гарантий по оплате труда (ст. 130) работников включаются:

- Величина минимального размера оплаты труда в РФ — устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.
- Величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, к которым относится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.
- Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов.
- Ограничение оплаты труда в натуральной форме путем запрета выплаты заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, токсических веществ, оружия и др. Кроме того, доля заработной платы, выплачиваемая в неденежной форме, не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы.

- Обеспечение получения работником зарплаты в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности.
- Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой зарплаты и реализацией государственных гарантий по оплате труда.
- Ответственность работодателей за нарушения требований закона в области оплаты труда.
- Сроки и очередность выплаты заработной платы.

Представленные гарантии отражают степень ответственности государства за реализацию наемными работниками права на справедливую оплату труда.

Результаты государственной политики в области оплаты труда характеризуются устойчивой тенденцией роста трудовых доходов населения (рис. 3.8). Однако в этой области есть немало проблем.

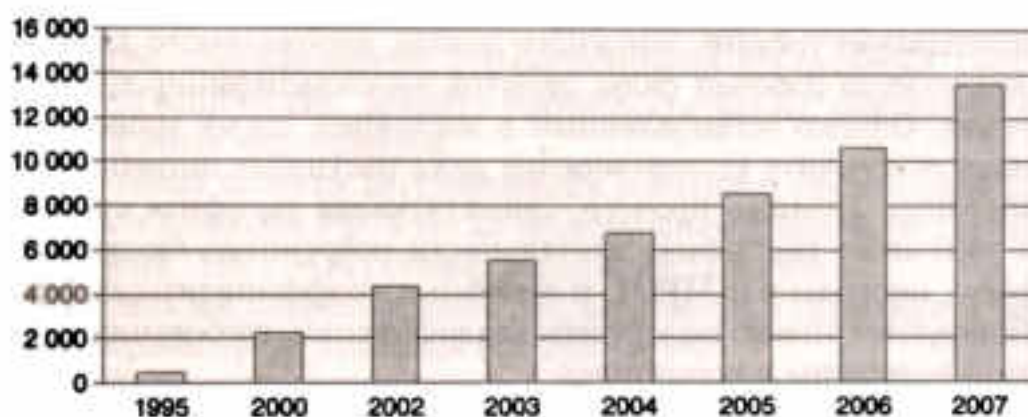


Рис. 3.8. Динамика среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций за период с 1995 по 2007 г.

Во-первых, это задолженность по выплате зарплаты на транспорте, в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды, строительстве, обрабатывающих, добывающих производствах, сельском хозяйстве и др. Основными причинами образования задолженности по заработной плате являются: недостаток собственных оборотных средств у предприятий; снижение объема государственного оборонного заказа; неконкурентоспособность продукции, невозможность пользования банковским кредитом вследствие непомерно высоких процентов за его пользование, большие объемы кредиторской задолженности, а также недофинансирование бюджетной сферы. По данным Федеральной службы

государственной статистики суммарная задолженность по заработной плате за 2006 г. по сравнению с 2005-м возросла более чем на 5%. При этом в официальной статистике не ведется анализ этого показателя по организациям — субъектам малого предпринимательства. Учитывая тот факт, что высокая нестабильность хозяйственной деятельности в малом бизнесе оказывает серьезное влияние не только на объемы, но и сроки выплат заработной платы, можно предположить, что приведенный показатель в реальном значении окажется существенно выше.

Во-вторых, установленный Федеральным законом минимальный размер оплаты труда (МРОТ) по-прежнему существенно меньше прожиточного минимума. При этом МРОТ составляет основу тарифной системы оплаты труда, применяемой на предприятиях и в организациях бюджетной сферы. В соответствии с Трудовым кодексом на всех других предприятиях независимо от формы собственности минимальная заработная плата не может быть меньше МРОТ. Категория минимальной оплаты труда характеризует уровень денежного дохода, необходимого для воспроизводства рабочей силы, занятой малоквалифицированным трудом. Однако установленный в настоящее время уровень не может обеспечить удовлетворение даже насущных потребностей работника. Помимо прочего, существующая тарифная система не учитывает специфику деятельности работников бюджетной сферы, поскольку и МРОТ, и тарифные коэффициенты дифференцируются только по уровням квалификации, требования к которой выражены в нормативах.

В-третьих, это проблема «теневой» зарплаты, получившая широкое развитие в сфере частного бизнеса. Пытаясь сократить расходы на оплату труда, предприниматели нередко устанавливают заниженные уровни зарплаты для своих сотрудников, доплачивая оставшееся вознаграждение в виде неучитываемых наличных выплат.

Решение указанных проблем является важнейшей задачей государственного регулирования в области оплаты наемного труда. С этой целью разрабатываются нормативные акты, регламентирующие порядок применения санкций по отношению к работодателям, задерживающим выплату заработной платы, проводятся мероприятия по выявлению случаев выплаты «серой» заработной платы, для чего применяются методы финансового контроля за деятельностью предприятий и меры административного воздействия в сочетании с экономическими санкциями. Относительно

минимальной оплаты труда на правительственном уровне рассматриваются различные подходы, позволяющие не только повысить ее размер в абсолютной величине, но и изменить порядок определения МРОТ, в частности, по отраслевому и профессиональному признакам. Имеется в виду применение тарифных ставок, рассчитанных в зависимости от содержания, сложности труда и квалификационных требований основных категорий работников в определенной сфере деятельности, например, минимальный размер оплаты труда врачей, учителей, преподавателей и т.д.

Регулирование условий труда наемных работников

Условия труда — важнейший фактор рабочей среды, обеспечивающий оптимальные режимы использования рабочей силы и сохранения ее качественных параметров. Охрана труда как направление государственного регулирования — это система мер, способствующих сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Основные аспекты регулирования условий труда определены Трудовым кодексом РФ, а также Федеральным законом № 181-ФЗ от 23 июня 1999 г. «Об основах охраны труда в РФ».

Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются (ст. 210 ТК РФ):

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- государственная экспертиза условий труда: проведение аттестации рабочих мест по условиям труда и установление соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных

- заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;
 - проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников и др.

Реализация этих мер осуществляется путем установления требований к состоянию рабочей среды и охране труда, режимам труда и отдыха, использованию труда отдельных категорий работников (женщин, лиц младше 18 лет, руководителей, совместителей и др.). Закон определяет обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда: применение средств индивидуальной и коллективной защиты от действия неблагоприятных факторов рабочей среды, установление режимов труда и отдыха работника, обеспечивающих восстановление индивидуальной рабочей силы, обучение работников безопасным приемам и методам работы и др. В отношении работника на законодательном уровне устанавливаются требования о соблюдении правил и норм охраны труда, прохождении необходимого обучения и проверки знаний и навыков в этой области, а также медицинского обследования.

Регулирование условий труда тесно связано с другими направлениями государственной политики в области трудовых ресурсов. Так, снижение влияния неблагоприятных факторов рабочей среды ведет к уменьшению уровня профессиональной заболеваемости. Последовательно проводимые мероприятия по государственной экспертизе условий труда на предприятиях способствовали сокращению потерь рабочего времени, связанных с заболеваемостью, уменьшению числа случаев фатального травматизма (табл. 3.1) за счет строгого контроля за соответствием рабочих условий требованиям охраны труда.

Несмотря на позитивную тенденцию, все еще высок уровень травматизма, заболеваемости, других неблагоприятных последствий трудовой деятельности работников. Кроме того, потери рабочего времени, обусловленные этими факторами, настолько ве-

лики, что не могут не отразиться на эффективности экономики в целом. Причиной тому является нехватка средств у предпринимателей или их нежелание повышать качество рабочей жизни. При всей развитости контрольно-исполнительной системы надзора за условиями труда необходимы меры, стимулирующие работодателей к совершенствованию трудовых процессов, повышению заботы о здоровье и безопасности персонала, усилению внимания к проблемам экологии.

Таблица 3.1

Травматизм на производстве (чел.)

<i>Показатель</i>	<i>1995 г.</i>	<i>2001 г.</i>	<i>2007 г.</i>
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом — всего, тыс. чел.	271	152	66
на 1000 работающих	5,5	5,1	2,7
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве со смертельным исходом — всего, чел.	6789	4404	2985
на 1000 работающих	0,136	0,149	0,124
Потери рабочего времени от несчастных случаев на производстве составили в 2007 г. 2,0 млн чел.-дней			

В целом меры государственной политики в области охраны труда направлены на повышение качества условий труда, сохранение здоровья работников, снижение травматизма на производстве.

Социальная защита населения

Под социальной защитой понимается целевая комплексная система, предназначенная для решения социальных и экономических проблем, обусловленных необходимостью поддержки обществом доходов населения в определенных (особых, рискованных) ситуациях, на вспомоществование отдельным социальным группам.

Важнейшими принципами формирования системы социальной защиты в современных условиях являются:

- отказ от социального иждивенчества и предоставление социальных гарантий не столько по принципу уровня доходов, сколько в зависимости от степени трудоспособности граждан;
- мобильность системы социальной защиты населения; эта система должна включать в себя комплекс долговременных мер, а также механизм оперативного реагирования;

- преемственность, т.е. использование сложившихся структур и методов при одновременной модернизации и создании новых;
- децентрализация процесса управления социальной сферой, четкое разграничение функций между федеральными и местными органами исполнительной власти.

Социальная защита обычно имеет дело с установленными законодательством категориями граждан, которые в силу утраты трудоспособности, отсутствия работы либо по другим причинам не имеют достаточных средств для удовлетворения своих жизненно важных потребностей, а также потребностей нетрудоспособных членов семьи.

Система социальной защиты работающих представляет собой совокупность правовых, экономических и социальных гарантий, обеспечивающих каждому право на безопасный труд, сохранение здоровья в процессе труда, защиту и поддержку работников и их семей в случае временной или постоянной утраты трудоспособности на производстве, а также на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

Механизм социальной защиты работающих включает в себя следующие элементы:

- при поступлении на работу и увольнении — предупреждение о степени профессионального риска, травматизма, профессиональных заболеваний и сроках их наступления, обязательные медицинские осмотры, проведение профессиональной подготовки и инструктажа, гарантии при увольнении работника;
- в процессе работы — безопасные условия труда, эффективные средства коллективной защиты, предотвращающие нанесение вреда здоровью работника, проведение периодических осмотров, гарантии при переводе работника на другую работу;
- в случае временной или постоянной утраты трудоспособности — выявление патологических изменений, перевод в случае заболевания на более легкую работу, обеспечение достаточного уровня жизни работнику при профзаболевании, инвалидности или его иждивенцам при летальном исходе и т.д.

Вторая категория нуждающихся в социальной защите — *нетрудоспособное население*, включающее три большие группы: дети до 16 лет и молодежь, обучающаяся с отрывом от производства;

население, вышедшее из трудоспособного возраста; особые группы населения.

Защита этой категории населения осуществляется путем создания: нормальных и равных условий для развития детей (доступность здравоохранения, профилактика и лечение, доступность образования, учреждений культуры, спорта, сферы отдыха и т.д.); сети профессионального образования и обеспечения его доступности; системы государственного пенсионного обеспечения, охвата пенсиями всех лиц, оказавшихся нетрудоспособными.

Третья категория, нуждающаяся в социальной защите — *малоимущие*: дети-сироты, одинокие пожилые люди, лица, пострадавшие от стихийных бедствий, беженцы и мигранты, асоциальные группы и другие лица, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации. Их защита выражается в обеспечении их временным жильем, трудоустройстве, организации социального обслуживания через систему специальных учреждений, выплате пособий, назначении льгот и компенсаций.

К настоящему времени в мире сложились в основном две *модели социальной защиты*:

- социал-демократической ориентации со значительной ролью государства в обобществлении доходов и существенным значением общенациональных механизмов управления;
- неолиберальная — с меньшей степенью государственного вмешательства в социально-экономические процессы.

Социальная защита осуществляется в различных *видах и организационно-правовых формах*.

Основными видами социальной защиты являются: защита в связи с болезнью, старостью, инвалидностью, смертью кормильца, материнством, содержанием семьи, безработицей, несчастными случаями на производстве.

К числу главных организационно-правовых форм социальной защиты относятся:

- социальное страхование;
- социальная помощь;
- государственное социальное обеспечение;
- провидентные фонды;
- частные формы социальной защиты.

В странах с рыночной экономикой *социальное страхование* среди организационно-правовых форм социальной защиты является главной (по объему финансовых средств, массовости охвата, разнообразию и качеству услуг). На долю всех видов социального

Таблица 3.2

Организация социального страхования в европейских странах

Страна	Страховые пенсии		Страхование по болезни		Страхование по безработице	
	Кто получает	Источники финансирования	Источники финансирования	Размер и структура	Источники финансирования	Размер и структура
Германия	Рабочие и служащие, мужчины и женщины с 65 лет	Работодатели и работники выплачивают 8,85% от начисленной зарплаты, не превышающей 6800 DM в месяц. Государственная дотация	Работодатели и работники выплачивают 6,1% начисленной зарплаты, не превышающей 5100 DM в месяц	Пособие составляет 80% от общего заработка, не превышающего 5100 DM (первые 6 недель, работодатель платит 100% заработка)	Работодатели и работники выплачивают 3,18% от начисленной зарплаты, не превышающей 6800 DM в месяц	Максимальный размер пособия — 63% заработка для безработных, 68% — для иждивущих детей
Франция	Рабочие и служащие, мужчины и женщины с 65 лет	Работодатели платят 6,55% от начисленной зарплаты; работники — 8,2% на трудовой фонд оплаты труда, не превышающей 137 750 франков. Государственная дотация	Работодатели выплачивают 6,8% от зарплаты, работодатель — 1,2%	Максимальный размер пособия 187 франков в день в течение 3 лет, иждивущие дети получают больше. Первые три месяца работодатель платит до 90% заработка	Работодатели выплачивают 2,97% от зарплаты, работодатель — 4,43% на фонд оплаты труда, не превышающей 44 160 франков в месяц	Пособие состоит из общего дневного возмещения плюс не менее 30,3% последующего дневного дохода
Великобритания	Все граждане, мужчины с 65 лет, женщины с 60 лет	Работодатели платят от 46 фунтов в неделю до 9% заработка, работники — 10,45% от фонда оплаты труда. Государственная дотация	Аналогично взносам на пенсионное страхование	Пособие составляет 41,4 фунта в неделю в течение 24 недель. Первые 28 недель заработка выплачивает работодатель	Аналогично взносам на пенсионное страхование	Пособие составляет 41,4 фунта в неделю плюс 20,2 фунта на жену, а также на каждого ребенка
Нидерланды	Все граждане с 65 лет	Работодатели платят 14,05% от зарплаты, не превышающей 42 965 гульденов в год. Государственная дотация	Работодатели платят 2,85% от заработка	Пособие составляет 70% дневного заработка в течение 52 недель. Первые 6 недель 100% заработка оплачивает работодатель	Работодатели платят 1,15%, работодатель — 1,55% заработка, не превышающего 71 514 гульденов	Максимальное пособие составляет 70% последующего заработка

Источник: Фрейденманн Е. Ф., Мерцаль В., Шенклер Г. Большая книга по экономике. М., 1997. С. 231-233.
Примечание: Составлено до введения евро.

страхования в развитых странах приходится, как правило, 60–70% всех затрат на цели социальной защиты или 15–25% ВВП. В России на долю государственного внебюджетного социального страхования приходится около 45% затрат на цели социальной защиты или 8% ВВП.

Одним из принципиальных положений института социального страхования является *обязательное страхование* определенных категорий работников, устанавливаемых национальным законодательством. В настоящее время в число рисков, покрываемых социальным страхованием, включаются риски, связанные с утратой трудоспособности, потерей работы и влекущие за собой утрату дохода, либо риски, связанные с недостаточностью дохода от трудовой деятельности для покрытия расходов на лечение и содержание семьи.

Во всех системах социального страхования независимо от широты круга охватываемых ими лиц и видов обеспечения все лица, застрахованные по таким системам, имеют равные обязательства в отношении их финансового участия в расходах на выплату пособий (табл. 3.2).

Все системы социального страхования финансируются за счет взносов самих работников и их работодателей, которые, как правило, устанавливаются в равных долях. Исключение составляют системы страхования в связи с несчастными случаями на производстве, которые финансируются только за счет взносов работодателей.

В финансировании систем социального страхования возможно также участие государства, осуществляемое путем уплаты установленных взносов или дотаций в такие системы. Взносы на социальное страхование аккумулируются в специальных фондах, из которых выплачиваются пособия. При этом аккумулируемые в таких фондах средства могут использоваться на выплату пособий либо сразу после их поступления в фонды, либо спустя какой-то период накопления. В любом случае финансовые механизмы систем социального страхования основываются на принципах солидарности работников и перераспределения средств в пользу лиц, нуждающихся в помощи.

Управление системами социального страхования чаще всего осуществляется специализированными автономными организациями, в состав которых входят представители работников, работодателей и государственных учреждений. Системы социального страхования осуществляют свою деятельность под контролем го-

сударства, которое, кроме того, является гарантом финансовой надежности обязательных или добровольных систем социального страхования. В некоторых странах системы социального страхования управляются непосредственно государственными органами.

Социальная помощь в качестве организационно-правовой формы социальной защиты ведет свое происхождение от одной из ранних форм социальной защиты — формы общественного призрения и в течение длительного времени развивалась как альтернатива социальному страхованию. Объем социальной помощи устанавливается законодательно на национальном или местном уровне, исходя из финансовых возможностей соответствующего органа власти. Объем предоставляемой помощи не связан с величиной прошлого дохода или сложившимся общим уровнем жизни населения. Социальная помощь имеет в определенной степени благотворительный характер.

Пособия в рамках данной организационно-правовой формы социальной защиты предоставляются только установленным законодательством категориям граждан, которые не имеют достаточных средств для удовлетворения своих жизненно важных потребностей, также определяемых законодательством. При оценке нуждаемости во внимание принимаются все личные средства и доходы, за исключением небольших личных сбережений.

Размеры пособий социальной помощи дифференцируются в зависимости от количества членов семьи и суммы ее обязательных текущих расходов, связанных с оплатой жилья и других коммунальных расходов, и составляют разницу между установленным прожиточным минимумом и имеющимися доходами семьи. Программы социальной помощи финансируются из государственного бюджета или бюджетов органов местного самоуправления.

Государственное социальное обеспечение как особая организационно-правовая форма социальной защиты характеризуется тем, что государство само определяет приоритеты в отношении необходимых видов социальной защиты и круга охватываемых ими лиц, исходя из собственного понимания важности тех или иных мер в области социальной защиты. Государство также определяет уровень предоставляемого обеспечения.

Государственное социальное обеспечение не обусловливается предварительной уплатой каких-либо взносов или наличием нуждаемости у лиц, которым предоставляется обеспечение в данной форме. Государственное социальное обеспечение осуществляется из государственного бюджета, в основном формируемого за счет

общих и, в некоторых случаях, специальных налогов и в отличие от социального страхования имеет безэквивалентный характер.

В странах с рыночной экономикой государственное социальное обеспечение может использоваться в качестве формы социальной защиты отдельных категорий граждан и, в первую очередь, военнослужащих в отношении всех ее видов. Иногда оно также используется для обеспечения всех категорий граждан, в частности, для обеспечения медицинской помощью и семейными пособиями, для осуществления минимального уровня пенсионного обеспечения.

Провидентные фонды — специфическая форма социальной защиты, используемая в некоторых странах Азии и Африки. Провидентные фонды являются общенациональными организациями, предназначенными для осуществления обязательных сбережений всеми работающими гражданами, и преследуют цель обеспечить индивидуальную ответственность каждого работающего за свое благосостояние в будущем. Провидентные фонды представляют собой учреждения типа сберегательного банка, однако взносы в них взимаются в обязательном принудительном порядке как с самих работников, так и с работодателей. В провидентных фондах в отличие от фондов социального страхования регулярно поступающие взносы не обобществляются и в дальнейшем не перераспределяются между лицами, имеющими право на получение пособий, а хранятся на индивидуальных счетах работников и являются их собственностью, к которой они могут прибегнуть лишь в установленных законодательством случаях (достижение установленного возраста, получение инвалидности, смерть работника).

В международной практике достаточно широко используется целый ряд других организационно-правовых форм социальной защиты, которые можно квалифицировать как *частные формы социальной защиты*, осуществляемые непосредственно работодателем, в порядке коллективно-трудовых соглашений и в порядке личной инициативы граждан путем личного страхования и участия в специальных накопительных системах. До недавнего времени обеспечение, осуществляемое непосредственно работодателем (за исключением его ответственности в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями), а также обеспечение в порядке коллективно-трудовых соглашений и в порядке личной инициативы граждан Международной организацией труда не рассматривались в качестве форм социальной защиты. По мере роста удельного веса подобных форм

в национальных системах социальной защиты, необходимости усиления контроля за деятельностью частных учреждений, действующих в сфере социальной защиты, появления необходимости координации мер социальной защиты, осуществляемых государственными, квазигосударственными и частными учреждениями, указанные формы все больше начинают приобретать статус равноправных организационно-правовых форм социальной защиты.

В сфере социальной защиты, где общественный и частный секторы в течение длительного времени развивались параллельно, различия между *частными и установленными законодательствами системами социальной защиты* не представляются очень большими, если под термином «частные системы социальной защиты» иметь в виду коллективные меры, направленные на организацию социальной защиты работников отдельных предприятий или членов более широкого коллектива. Сугубо частные меры индивидуального характера в сфере пенсионного обеспечения, связанные с осуществлением личных сбережений, приобретением страховых полисов и т.п., в странах с рыночной экономикой все чаще осуществляются в рамках программ, находящихся под пристальным вниманием государственных органов.

Характерной особенностью коллективных частных систем социальной защиты является то, что они создаются не в обязательном порядке в силу принятия соответствующего законодательства, а благодаря частной инициативе отдельных субъектов отношений в данной сфере, которые самостоятельно принимают на себя обязательства по финансированию и осуществлению социальной защиты ограниченного круга лиц, представляющих для них определенный интерес. Сами граждане, кроме того, могут присоединиться к добровольным программам социальной защиты, предлагаемым им частным сектором. Коллективные или непосредственно частные формы социальной защиты могут применяться в отношении различных видов социальной защиты и, в частности, обеспечения по временной нетрудоспособности, обеспечения медицинской помощью и, главным образом, пенсионного обеспечения. С ростом экономического благосостояния охват населения частными системами пенсионного обеспечения за последние несколько десятилетий значительно расширился, хотя и неравномерно, по отдельным странам.

Социальная защита по своей сущности является социальным институтом, предназначенным для *осуществления распределительной политики в обществе*, которая имеет два аспекта. Первый —

отчуждение у экономически активного населения части дохода и его перераспределение между лицами, которые не имеют необходимых средств для своего существования. Второй — временное отчуждение части дохода экономически активного населения и его возвращение при наступлении определенных законодательством событий. В гражданском обществе осуществление распределительной политики, основанной на постоянном или временном отчуждении части дохода экономически активного населения, возможно только при условии признания социальной справедливости такой распределительной политики и ее широкой поддержки населением.

В странах с развитой рыночной экономикой источником основной массы средств социальной защиты является общественно необходимый продукт в форме взносов трудящихся и работодателей. Использование средств государственного бюджета имеет, как правило, довольно ограниченный характер. При долгосрочном формировании средств социальной защиты накопление может осуществляться в общем фонде социальной защиты, средства которого впоследствии распределяются между его участниками, приобретшими право выплаты из него в основном в соответствии с их финансовым вкладом в формирование средств данного фонда. При этом (накопительно-распределительном) методе формирования и использования средств социальной защиты предусматривается большой временной разрыв между началом образования и использованием этих средств или существенное превышение доходов, образующихся из взносов и инвестиционной прибыли, над доходами, используемыми на выплаты пенсий и пособий. Этот метод позволяет осуществлять накопление средств и выплачивать пенсии и пособия полностью или частично за их счет.

Помимо *накопительно-распределительного метода долгосрочного формирования средств социальной защиты существует также чисто накопительный метод*, при котором взносы и инвестиционный доход аккумулируются непосредственно на именных счетах участников системы социальной защиты. Данный метод не предусматривает каких-либо распределительных механизмов, и участники системы социальной защиты при наступлении предусмотренных случаев, дающих право снимать средства с именных счетов, могут рассчитывать только на получение суммы, накопленной на таком счете. Такой метод в общенациональном масштабе используется в тех странах, где основу системы социальной защиты составляют так называемые провидентные фонды.

При *методе текущего формирования и использования средств социальной защиты* временной разрыв между началом формирования и использования средств или существенное превышение суммы собираемых взносов над суммой текущих выплат отсутствуют, и средства, поступающие в фонды социальной защиты, в основном сразу же используются по своему прямому назначению. Такой метод часто называют *распределительным*, поскольку в этом случае идет непосредственное перераспределение средств от экономически активных категорий населения к нетрудоспособным или безработным гражданам. В настоящее время распределительный метод формирования средств социальной защиты является наиболее распространенным в странах с рыночной экономикой и используется для осуществления всех видов социальной защиты практически во всех ее организационно-правовых формах.

Действующая система социальной защиты в России базируется на *принципах*:

- *поощрительности* — властными структурами с целью общественно-политического резонанса на те или иные социально значимые события, получившие общественную оценку, либо для поддержания государственных важных деяний, принимаются решения, ориентированные на социальную поддержку отдельных социальных групп, слоев населения, а в некоторых случаях — индивидов;
- *заявительности* — социальная помощь предоставляется нуждающемуся гражданину по мере письменного обращения заявителя или лица, представляющего его интересы;
- *патернализма*, обозначающего государственную опеку по отношению к менее социально и экономически защищенным слоям и группам населения.

Происходящие в России реформы требуют изменений в социальной сфере, в том числе создания высокоэффективной, ориентированной на ожидания общества системы многопрофильной целевой социальной защиты населения, которая должна обеспечивать комплексное разностороннее содействие человеку в решении различных, вызывающих необходимость социальной защиты проблем на протяжении всей его жизни. К числу основных направлений реформирования системы социальной защиты можно отнести защиту: детей, детства и отрочества, трудоспособного населения, нетрудоспособных граждан, а также семьи как основополагающей опоры общества и государства.

Социальная защита детей, детства и отрочества должна быть ориентирована на создание условий жизни и развития детей,

позволяющих всем детям, независимо от того, в какой семье они родились и живут, иметь наилучшие возможности для сохранения их здоровья, материального благополучия, свободного доступного образования, дошкольного и школьного воспитания, гармоничного духовно-нравственного развития, реализации своих способностей;

Социальная защита трудоспособного населения должна предусматривать создание условий, обеспечивающих баланс прав, обязанностей и интересов граждан, когда человек сможет в полной мере реализовать способность к экономической самостоятельности, при этом не ущемляя интересы сограждан и участвуя в социальном благополучии нуждающимся лицам. Социальная защита трудоспособного населения должна предусматривать механизмы, обеспечивающие гражданам Российской Федерации защиту от социальных рисков, препятствующих:

- эффективной занятости человека;
- предоставлению регламентированных дополнительных гарантий занятости отдельным категориям населения, нуждающимся в особой социальной защите (молодежи, одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей или детей-инвалидов, лицам предпенсионного возраста, уволенным в запас военнослужащим, бывшим воинам — участникам военных конфликтов, лицам, пострадавшим в результате техногенных и природных катастроф, а также пострадавшим в военных конфликтах, инвалидам, лицам, отбывающим наказание или находившимся на принудительном лечении по решению суда);
- выплате и получению заработной платы и всех видов социальных пособий в размерах и сроках, предусмотренных российским законодательством;
- охране здоровья работающих и профилактике неблагоприятных условий их труда;
- оказанию и получению материальной и иной помощи лицам, попавшим в кризисные материальные и социально-бытовые ситуации;
- равноправию женщин во всех вопросах социальной жизни (в первую очередь речь идет о полном фактическом равенстве в оплате труда, продвижении по службе, доступе к образованию, научной деятельности);
- реализации молодежью своего потенциала в образовательном, научном, культурном и спортивном плане.

Социальная защита нетрудоспособных граждан должна быть нацелена на гуманизацию всех сфер жизни этих людей. Каждый из них должен как можно дольше сохранять желание и возможность проживать в семье, активно участвовать в экономическом, политическом, культурном развитии общества, пользоваться всеми его благами и по возможности их приумножать. Ведущая роль в решении проблем этих граждан принадлежит социальному обслуживанию и пенсионному обеспечению. Социальная защита нетрудоспособных граждан должна включать механизмы, обеспечивающие:

- всем лицам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации, полное социальное обеспечение независимо от расовой и национальной принадлежности, пола, языка, места жительства, характера деятельности в условиях многообразия форм собственности;
- полное пенсионное обеспечение в старости, в случае болезни, утраты трудоспособности, при потере кормильца, в других предусмотренных законодательством случаях независимо от того, на территории какого государства приобретено право на пенсионное обеспечение, а также выплату государственных пособий семьям, имеющим детей;
- жесткое исполнение законодательной регламентации пенсионного обеспечения, недопущение ни при каких обстоятельствах задержек выплаты пенсий, как государственных, так и иных;
- осуществление мер по льготному пенсионному обеспечению инвалидов, а также мер, направленных на профилактику инвалидности, обеспечение социальной защищенности инвалидов, создание им условий, необходимых для реализации прав и законных интересов, развитие их творческих способностей, беспрепятственный доступ к социальной инфраструктуре, медицинской, профессиональной и социальной реабилитации;
- сохранение денежных сбережений и ценных бумаг;
- достойное обеспечение ритуальными услугами.

Социальная защита семьи как основополагающей опоры общества и государства предусматривает необходимость всемерно поддерживать институт семьи.

Разработка механизма функционирования системы многопрофильной целевой социальной защиты населения должна вестись по следующим направлениям:

- определение роли и места социальной защиты населения в социальном развитии страны и регионов;
- нормативно-правовое обеспечение социальной защиты, четко определяющее социальные риски, последствия которых подлежат коррекции, гарантированной государством;
- разработка государственных стандартов услуг в здравоохранении, образовании, культуре и социальном обслуживании населения (с учетом региональных и местных условий воспроизводства рабочей силы и населения) для их адресного использования в планировании расходов на социальную сферу и их поэтапного повышения;
- нормативно-правовое регулирование профилактики социальных рисков;
- разработка стратегических сценариев развития социального комплекса;
- разграничение полномочий между федеральными органами и органами власти субъектов Российской Федерации по социальным вопросам;
- разработка структурного реформирования государственного управления социальным комплексом, включая нормативно-правовое обеспечение его развития;
- институциональные и организационные преобразования социального комплекса (демонополизация, развитие инфраструктуры, регулирование платных социальных услуг);
- инвестиционная политика в социальной сфере;
- определение приоритетов развития социальной сферы;
- инновационная политика социальных технологий;
- формирование федерально-региональных, межрегиональных и региональных программ социального развития, включая социальную защиту населения;
- создание системы информационного обеспечения населения о правовом, трудовом и ином регулировании жизни общества с направленностью на активное самостоятельное решение людьми своих проблем, а также достоверное, простое и доступное определение роли государства в этом процессе.

Таким образом, государственная политика в области социально-трудовых отношений охватывает все основные аспекты занятости, поддерживающие процессы использования трудовых ресурсов. Каждое из рассмотренных направлений представляет собой сочетание мер регулирующего характера, комплексная, це-

ленаправленная реализация которых призвана способствовать формированию эффективной занятости населения Российской Федерации.

3.7. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной, судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-трудовые отношения, а также методы управления и механизм их использования.

Ее задачами являются принятие законов, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и т.д. В условиях рыночных отношений государственное регулирование социально-трудовых отношений носит ограниченный характер и, как свидетельствует опыт развитых стран, касается вопросов трудового законодательства, занятости, оценки уровня жизни и некоторых других.

В условиях современной России для сферы труда характерен переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к их *программно-нормативной регламентации* на принципах демократизации и регионализации. Это означает установление при помощи нормативных актов (законов, указов, постановлений) границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативным актам относятся: основы законодательства о труде, пенсионное законодательство; закон об индексации доходов населения; закон о занятости; нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан (инвалидов, молодежи, матерей с детьми), профессиональных групп трудящихся и т.п.

Трудовой кодекс РФ регламентирует трудовое поведение в различных ситуациях (прием на работу, увольнение, охрана труда, компенсации работникам, отпуска и т.д.) представителей администрации, наемных работников, профсоюзов. Закон о банкротстве предприятий в отдельных статьях регулирует отношения между трудовым коллективом и администрацией в случае санации

(банкротства) предприятия, охватывая более узкий круг вопросов (выплата заработной платы и порядок увольнения). В законодательстве закреплены права и обязанности сторон и в таких вопросах, как защита от дискриминации, применение детского труда, безопасность, гигиена труда и др.

Программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба (например, Программа содействия занятости населения РФ, Программа поддержки малого предпринимательства), региональные (например, Программа развития экономики и культуры малочисленных народов Севера), отраслевые (например, Программа санации неперспективных и особо убыточных шахт и разрезов угольной промышленности России), частные (например, программа развития самозанятости).

Законодательная власть принимает законы, содержащие обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. Она представлена Федеральным Собранием в лице двух палат — Совета Федерации и Государственной Думы.

Федеральные законы в области трудового законодательства принимаются Государственной Думой. Совет Федерации также обладает правами по участию в законодательной деятельности, но они имеют иной характер, чем у Госдумы. Он не наделен правом принимать законы, но правомочен одобрять или отклонять федеральные законы, принятые Госдумой.

Значительную роль в осуществлении парламентского контроля играют комитеты палат. Комитеты и комиссии палат — органы, способствующие эффективной деятельности парламента, реализации его компетенции через подготовку, экспертизу, обоснование законов и других нормативных документов.

Органы исполнительной власти способствуют исполнению законов; на них возлагается исполнительно-распорядительная деятельность. Исполнительную власть осуществляет Правительство РФ, формируемое Президентом. Правительство обеспечивает соответствие Конституции РФ федеральных законов, нормативных указов Президента в области социально-трудовых отношений на практике.

Деятельность Правительства охватывает, по существу, все стороны жизни общества. В области управления экономикой оно разрабатывает федеральный бюджет, программы экономического развития, в сфере социальной политики — программы социального развития и др. Правительство формирует федеральные и от-

раслевые министерства, службы и агентства и в их числе как специализирующиеся на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами (*Федеральная служба по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ*), так и образовательные, научные. В состав отраслевых и иных министерств и ведомств входят подразделения по управлению кадрами, трудом, оплатой труда и т.п.

Судебные органы отправляют правосудие: наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебную власть представляют суды: Верховный, Высший Арбитражный и Конституционный, федеральные суды, а также Министерство юстиции.

Министерство юстиции РФ обеспечивает реализацию государственной политики, в том числе в социально-трудовой области. Его задачами являются:

- участие в правовом обеспечении нормотворческой деятельности Президента РФ и Правительства РФ (экспертиза законов, разработка проектов нормативных актов);
- государственная регистрация нормативных актов центральных органов федеральной исполнительной власти, затрагивающих права, свободы и законные интересы граждан;
- организация и развитие системы юридических услуг в целях реализации прав, свобод и законных интересов граждан;
- сотрудничество с ассоциациями адвокатов в интересах развития правовой помощи гражданам;
- повышение квалификации кадров учреждений и организаций юстиции;
- участие в правовом просвещении граждан и др.

В решении ряда социально-трудовых проблем важную роль играют также различные организации *профсоюзов* (при заключении коллективных договоров, генерального и отраслевых (тарифных) соглашений и др.). Через профсоюз работники и работодатели договариваются по следующим вопросам: форма, система, размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции; занятость работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, а также отпусков; меры по улучшению условий и охраны труда; медицинское и социальное страхование; интересы работников при приватизации предприятий и ведомственного жилья; техника безопасности и охрана здоровья работников на производстве.

В профсоюзном движении России сейчас выделяются следующие организационные объединения:

- традиционные (официальные) профсоюзы (ФНПР — Фонд независимых профсоюзов России). В их структуру входят 40 отраслевых профсоюзов и более 70 региональных профобъединений, насчитывающих более 65 млн чел., что составляет более 90% общего числа членов профсоюзов в России;
- альтернативные профсоюзы демократической ориентации — объединяют 300–350 тыс. чел., входящих в 25 официально зарегистрированных и столько же незарегистрированных альтернативных профсоюзов. Возникли на волне массовых забастовок летом 1989 г.;
- локальные профсоюзы — немногочисленные, организационно обособленные в масштабах города (например, С.-Петербурга);
- профсоюзы работников негосударственного сектора: их около 10, они объединяют до 3 млн чел., занятых в негосударственном секторе, а также самих предпринимателей. Эти профсоюзы скорее содействуют развитию предпринимательства, чем защищают права наемных работников.

Многие вопросы управления трудовыми ресурсами рассматриваются с учетом международных соглашений, конвенций и других документов в области труда, которые являются обязательными для государств — членом *МОТ*, каковым является и Россия.

Центральным органом федеральной исполнительной власти, руководящим работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов и одновременно координирующим работу по этим направлениям в Российской Федерации, является *Министерство здравоохранения и социального развития РФ*, которое работает во взаимодействии с центральными органами федеральной исполнительной власти, субъектов Федерации и общественными организациями. Это министерство, подведомственные ему организации, учреждения, предприятия и органы по труду и занятости населения субъектов Федерации образуют единую государственную систему управления социально-трудовыми вопросами в Российской Федерации.

Основными задачами Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ являются:

- выработка политики в социально-трудовой сфере;

- координация всей работы в социально-трудовой сфере в стране;
- разработка основных направлений социальной политики Правительства;
- подготовка рекомендаций по регулированию оплаты труда;
- формирование правовой и нормативной базы регулирования социально-трудовых отношений;
- участие в заключении генерального и отраслевых (тарифных) соглашений;
- регулирование рынка труда, занятости населения и др.

Федеральная служба по труду и занятости занимается разработкой и осуществлением государственной политики в области занятости населения и проведением организационных мероприятий по ее реализации; разрабатывает государственные программы занятости на основе прогнозов (программ, планов) экономического развития с участием представителей организаций, предпринимателей (работодателей) и представителей трудящихся; осуществляет методическое руководство разработкой программ занятости; контролирует реализацию программ занятости, руководствуясь в своей деятельности законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

К Федеральной службе по труду и занятости относится ряд организаций, ведущих научную, методическую, практическую деятельность в области производительности труда, оплаты и условий труда, организации и нормирования труда, повышения квалификации и по другим направлениям управления трудовыми ресурсами.

Государственную систему управления трудовыми ресурсами России можно охарактеризовать с двух сторон: с точки зрения тех задач, функций, процессов, выполнение которых она должна обеспечить и для решения которых создана, и с точки зрения организационно-структурного состава, т.е. наличия органов государственной власти и управления, исследовательских и учебных институтов и организаций, призванных выполнять эти задачи и функции.

По составу и характеру задач государственная система управления трудовыми ресурсами в ее нынешнем виде охватывает достаточно широкий круг проблем, включая научные исследования и их практическую реализацию в сферах социально-трудовых отношений в Российской Федерации, мотивации и оплаты труда, организации и нормирования труда, изучения и регулирования

занятости населения и его миграции, трудового законодательства, охраны и условий труда, уровня жизни, социального партнерства, профессионального обучения и повышения квалификации и т.д.

Основными направлениями совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами являются:

- проведение глубокого всестороннего анализа проблем управления трудовыми ресурсами страны с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции. Необходимость в таком анализе объясняется тем, что в условиях рыночной экономики происходит определенное перераспределение объема задач в области социально-трудовых отношений между федеральными и региональными органами управления. Некоторые вопросы, например в области оплаты и мотивации труда, в значительной степени находятся в компетенции самих предприятий и организаций;
- тщательное изучение и анализ направлений исследований таких организаций, как НИИ труда и социального страхования, Всероссийский центр охраны и производительности труда, находящихся в подчинении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, с целью определения и более четкого разграничения направлений их исследований и разработок, устранения дублирования и переориентации их деятельности на рыночные условия хозяйствования.

Государственная служба занятости населения

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет свою деятельность в сфере рынка труда через разветвленную сеть территориальных органов и государственных учреждений службы занятости населения (СЗН), к числу которых относятся:

- Управления, формируемые на уровнях области, края, республики, входящей в состав РФ;
- Центры занятости населения, являющиеся региональными государственными учреждениями, административно подчиняющимися управлениям СЗН.

Цель деятельности СЗН — реализация государственной политики в области содействия занятости населения на региональном уровне. Управления СЗН совместно с другими территориальными органами исполнительной власти разрабатывают региональные программы, определяющие актуальные для кон-

кретного региона направления регулирования рынка труда. Важной особенностью таких программ является их ориентация на решение стратегических задач социально-экономического развития региона, а также разработку действий и мер, учитывающих всю совокупность факторов, влияющих или способных оказать определенное воздействие на состояние рынка труда и сферу занятости. В частности, к таким факторам относятся: структура экономики региона, структура и динамика трудовых ресурсов, их распределение по территориям региона, демографическая ситуация, миграционные процессы, уровень жизни населения, климатические и природные условия и др.

Центры занятости населения обеспечивают предоставление ряда услуг, расширяющих возможности трудоустройства гражданам, ищущим работу, безработным и работодателям, а также участвуют в реализации региональных программ занятости.

Перечень услуг, оказываемых службой занятости:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям — в подборе необходимых работников;
- информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ;
- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
- выдача работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в РФ.

**Содействие гражданам в поиске подходящей работы,
а работодателям в подборе необходимых работников**

Для реализации этой функции СЗН:

- формируют банки данных о работниках, вакансиях и работодателях;
- информируют работодателей и граждан о наличии и вариантах возможного трудоустройства;
- организуют встречу работодателя и гражданина, ищущего работу;
- координируют взаимодействие граждан и работодателей в процессе поиска подходящей работы.

Подбор гражданам варианта подходящей работы осуществляется с учетом профессии (специальности), должности, вида деятельности, уровня профессиональной подготовки и квалификации, опыта и навыков работы, размера среднего заработка по последнему месту работы, рекомендаций о противопоказанных и доступных условиях и видах труда, транспортной доступности рабочего места, пожеланий гражданина к искомой работе (заработная плата, режим рабочего времени, место расположения, характер труда, должность, профессия, специальность), а также требований работодателя к исполнению трудовой функции и кандидатуре работника. Гражданин имеет право выбрать несколько вариантов подходящей работы из предложенного перечня вакансий, но при условии выдачи СЗН не более двух направлений на работу одновременно.

Кроме того, СЗН информируют граждан о положениях закона о занятости населения, определяющих понятие «подходящая и неподходящая работа», основаниях наступления правовых последствий в случае отказа гражданина от вариантов подходящей работы, а также положениях трудового законодательства, устанавливающих право граждан на выбор места работы, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и вид деятельности.

При подборе подходящей работы не допускается:

- предложение одной и той же работы дважды;
- направление граждан на рабочие места без учета состояния сети общественного транспорта в данной местности, обеспечивающей транспортную доступность рабочего места;
- предложение гражданину работы, которая связана с переменной места жительства без его согласия;

- предложение гражданину работы, условия труда которой не соответствуют требованиям охраны труда;
- предложение работы, заработок по которой ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы.

Оказывая содействие гражданам в поиске работы, а работодателям в подборе необходимых работников, СЗН, помимо прочего, как правило, предлагают гражданину и работодателю принять участие в ярмарках вакансий и учебных рабочих мест, оплачиваемых общественных работах, временном трудоустройстве.

Профессиональное обучение

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан¹ могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- гражданин не имеет профессии (специальности);
- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Профессиональное обучение безработных осуществляется по профессиям и специальностям, на которые имеется спрос на региональном рынке труда. Основными категориями безработных, направляемых на обучение, составляют граждане, имеющие низкие шансы на трудоустройство. Это:

- безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;
- выпускники общеобразовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности);
- женщины;
- жители сельских районов;
- несовершеннолетние в возрасте 16–17 лет;
- граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- инвалиды, имеющие показания к труду.

¹ Закон о занятости населения, ст. 23.

В период обучения по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности, безработным выплачивается стипендия¹, а время обучения включается в их трудовой стаж.

Для обучения безработных службы занятости привлекают к сотрудничеству образовательные учреждения различных уровней профессиональной подготовки, специалистов-практиков, а также создают собственные региональные учебные центры.

Профессиональная ориентация

Целью профориентационной работы является создание предпосылок для трудового самоопределения безработных. В этом направлении службы занятости населения реализуют следующие меры:

- информирование граждан о состоянии и перспективах развития рынка труда;
- консультирование населения по вопросам выбора или смены профессии;
- информирование о возможностях обучения новой специальности или повышения квалификации;
- обучение безработных навыкам активного самостоятельного поиска работы;
- консультирование специалистами-психологами для определения подходящей для гражданина сферы занятости, оказания психологической поддержки безработным в период активного поиска работы и отчаявшимся найти работу.

Осуществление социальных выплат безработным

Службы занятости оказывают материальную поддержку гражданам в следующих видах:

- пособие по безработице — материальная поддержка безработных в период поиска работы;
- материальная помощь безработным гражданам, которым не выплачивается пособие по безработице в связи с истечением срока выплаты, а также лицам, находящимся на содержании безработного;
- стипендия — выплачивается в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости.

¹ Там же, ст. 28. Порядок назначения и установление размеров стипендий безработных, направленных на обучение службами занятости, рассматривается в разд. «Социальная защита населения на рынке труда».

Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест

Одной из наиболее эффективных форм содействия трудоустройству граждан является проведение службами занятости ярмарок вакансий, целью которых является организация встречи безработных, а также граждан, желающих сменить место работы с работодателями. Помимо этого на таких ярмарках все заинтересованные стороны могут ознакомиться с банком вакансий, самостоятельно найти себе работу и в ходе непосредственного общения с работодателями подобрать варианты и условия своего трудоустройства. Укрепление партнерских отношений с работодателями является одной из важнейших целей службы занятости. В отличие от других организаций, действующих на рынке труда, Государственная служба занятости располагает самым полным банком данных о претендентах на рабочие места, охватывающим все профессиональные и квалификационные группы граждан, ищущих работу, и оказывает работодателям помощь в подборе персонала бесплатно.

В последнее время получили распространение и доказали свою эффективность ярмарки вакансий по конкретным специальностям и категориям — для молодежи, женщин, инвалидов.

Ярмарки учебных рабочих мест, целью которых является проведение профориентационной работы среди будущих выпускников общеобразовательных школ, позволяет молодому человеку определиться в выборе профессии для дальнейшего трудоустройства по специальности, востребованной на рынке труда.

Информирование населения и работодателей о положении на рынке труда

Информация о проводимой политике занятости, состоянии рынка труда, возможностях трудоустройства и переобучения, взаимодействии с работодателями, гарантиях социальной поддержки для безработных, изменениях в законодательстве о занятости размещается в информационных залах во всех центрах занятости населения, средствах массовой информации, специализированных изданиях, а также на интернет-сайтах региональных отделений ФГСЗН.

Организация проведения общественных оплачиваемых работ

Под общественными работами¹ понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и органи-

¹ Закон о занятости населения, ст. 24.

зубаемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Целью проведения общественных работ является предоставление безработным гражданам возможности получения заработка в период поиска постоянной работы. Организация общественных работ является одной из важнейших мер активной политики на рынке труда, направляемых на преодоление негативных последствий безработицы, сохранению трудовых навыков и трудовой мотивации безработных.

К общественным работам относятся, как правило, малоквалифицированные, вспомогательные и подсобные работы по следующим направлениям деятельности:

- благоустройство и озеленение территорий, содержание и развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- сельскохозяйственные работы, заготовка, переработка и хранение сельхозпродукции;
- строительство и реконструкция жилищного фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников и заповедных зон;
- ремонт и эксплуатация автомобильных дорог;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства, включая благоустройство дворовых территорий и уборку подъездов домов;
- розничная торговля, включая погрузочно-разгрузочные работы;
- бытовое обслуживание населения;
- делопроизводство в учреждениях государственного управления;
- патронажная служба, уход за больными, престарелыми и инвалидами;
- социальная работа с подростками и молодежью;
- проведение и обслуживание культурно-массовых общественных мероприятий (перепись населения, праздники, фестивали, спортивные соревнования и т.д.);
- распространение газет, лотерейных билетов и рекламной продукции, участие в социологических опросах;
- уборка станций, остановок и салонов городского транспорта;
- сортировка и доставка почты;
- другие доступные виды трудовой деятельности.

Право на учетис в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы и безработные граждане. Преимущественным правом пользуются безработные, не получающие пособия по безработице и состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 мес.

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице.

Организация общественных работ предполагает тесное взаимодействие служб занятости с органами муниципального управления, предприятиями и учреждениями различных форм собственности. Организация-работодатель определяет виды, объемы и сроки выполнения работ, предоставляет соответствующие рабочие места и заключает с гражданами, направленными службой занятости для участия в общественных работах, срочные трудовые договоры в соответствии с требованиями законодательства о труде и социальном страховании.

Участники общественных работ получают заработную плату за фактически выполненный объем работ в соответствии с действующими в организации условиями оплаты труда или на договорной основе, но не ниже минимального размера труда, установленного законодательством. Период участия в общественных работах зачисляется в трудовой стаж гражданина с соответствующей записью в трудовой книжке.

Для отдельных категорий граждан общественные работы могут являться подходящими, т.е. соответствующими по квалификации, территориальной доступности и другим условиям, следовательно, такие граждане не могут быть зарегистрированы в службах занятости в качестве безработных.

С учетом возрастных и иных особенностей, требований трудового законодательства, согласия граждан на работу, не связанную с переменой места жительства, не требующей предварительной подготовки общественные работы, считаются подходящими для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности);
- уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством;

- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством порядке;
- стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 мес., а также не работавших более трех лет;
- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Содействие в трудоустройстве отдельным категориям безработных, испытывающих значительные трудности при поиске работы

К таким категориям относятся молодые люди, впервые ищущие работу, одинокие и многодетные родители, инвалиды, граждане предпенсионного возраста, военнослужащие, уволенные из Российской армии, лица, освобождаемые из мест лишения свободы — все это те безработные, которые наименее конкурентоспособны на рынке труда, а следовательно, испытывают трудности при поиске работы. Поэтому деятельность служб занятости направляется на то, чтобы повысить шансы таких безработных на трудоустройство.

Решение проблем занятости этих категорий граждан требует тщательного выбора мер, обеспечивающих им реальную помощь при поиске работы со стороны служб занятости. В зависимости от возрастных, профессионально-квалификационных и поведенческих особенностей, социального статуса, адаптационных способностей и возможностей таких безработных организация деятельности по подбору подходящей работы будет построена на применении различных методов и форм работы.

Так, для молодых людей в возрасте до 18 лет, впервые ищущих работу, осуществляется информирование о положении на рынке труда, с помощью консультантов службы занятости определяются возможности будущего трудоустройства, в ряде регионов проводится анкетирование школьников для определения их профессиональных интересов. Такая деятельность направлена на то, чтобы, с одной стороны, помочь молодежи определиться

с выбором будущей профессии с учетом прогнозируемой ситуации относительно спроса и предложения рабочей силы, а с другой — обучить навыкам эффективного поведения на рынке труда.

К категории одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, в составе безработных граждан в основном относятся женщины. Мерами повышения их конкурентоспособности на рынке труда являются профессиональная переориентация, переподготовка, повышение квалификации, а также обучение с целью организации предпринимательской деятельности.

К наиболее остро нуждающимся в поддержке на рынке труда относятся граждане с ограниченной трудоспособностью. Основу работы с ними составляет социально-трудовая адаптация, вовлечение лиц с пониженной трудоспособностью в активную деятельность, в том числе путем квотирования рабочих мест. Региональные отделения службы занятости предпринимают и другие меры поддержки инвалидов на рынке труда. Так, во многих регионах Российской Федерации службы занятости населения принимают участие в разработке и реализации программ социальной адаптации, трудовой реабилитации и трудоустройства граждан с ограниченной трудоспособностью совместно с органами региональной власти, муниципального управления, специализированными общественными организациями и предприятиями инвалидов.

Другой категорией безработных, испытывающих серьезные затруднения при поиске работы, являются граждане предпенсионного возраста. Причинами потери рабочего места являются, как правило, сокращение штатов в связи с реорганизацией предприятия, утрата работоспособности по медицинским показаниям, а также уровень профессионального образования, не соответствующий требованиям занимаемой должности. В этой связи службами занятости особое внимание уделяется реализации превентивных мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, коллективными договорами и соглашениями по поддержке занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

Все категории социально уязвимых слоев населения, включая граждан, освобожденных из учреждений исполнения наказания, в случае обращения в центр занятости с целью поиска рабочего места получают возможность рассмотрения различных вариантов

трудоустройства: общественные, временные и сезонные работы, профессиональное обучение или переподготовка, получение смежной профессии, организация собственного дела (индивидуальная предпринимательская деятельность, подсобное, фермерское хозяйство, домашнее производство и др.).

**Организация временной занятости граждан,
нуждающихся в социальной защите**

Возможности организации временной занятости распространяются на следующие категории безработных, зарегистрированных в службе занятости:

- инвалиды (имеющие трудовую рекомендацию, заключение о рекомендуемом характере и условиях труда, которое выдано в установленном порядке, а также не имеющие работы, зарегистрированные в органе службы занятости в целях поиска подходящей работы);
- молодежь (несовершеннолетние граждане в возрасте от 16 до 18 лет);
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости);
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;
- беженцы и вынужденные переселенцы.

Выполняя временные работы, осуществляемые в соответствии с договорами между службой занятости и предприятиями-работодателями, безработные граждане получают заработную плату, установленную и выплачиваемую за фактически выполненную работу, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Кроме того, если временные работы выполняются в государственных организациях, чья деятельность финансируется за счет средств Федерального бюджета, безработные получают материальную поддержку сверх размера заработной платы, не ниже минимальной и не выше двукратной минимальной величины пособия по безработице.

Организация трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет

Центры занятости населения совместно с органами исполнительной власти городов и районов, отделами образования, комиссиями по делам несовершеннолетних, другими организациями, заинтересованными во временной занятости подростков, организуют трудовую деятельность школьников во время каникул и в свободное от учебы время.

Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда

• В целях оказания психологической поддержки гражданам, потерявшим работу, для обучения их навыкам активного поиска работы и повышения конкурентоспособности на рынке труда в регионах действуют «Клубы ищущих работу» и курсы «Новый старт», предназначенные для различных категорий безработных.

Организация самозанятости населения

Самозанятость является одной из форм трудоустройства безработных. Инициативы по созданию собственного дела поддерживаются службами занятости, которые организуют для предпринимчивых безработных:

- диагностику предпринимательского потенциала;
- информирование об основных и приоритетных направлениях развития малого предпринимательства в регионе;
- консультирование со специалистами по выбору сферы деятельности и разработке бизнес-плана;
- обучение основам организации и ведения предпринимательской деятельности;
- оказание финансовой помощи в виде разовой выплаты субсидии, предназначенной для частичной компенсации расходов на организацию собственного дела.

Таким образом, обзор задач и направлений деятельности СЗН на рынке труда, свидетельствует о том, что их содержание в значительной степени соответствует принципам активной политики, главной отличительной чертой которой является преобладание мер, способствующих росту занятости населения.

Негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения

Во всех странах с рыночной экономикой заметную роль в сфере регулирования рынка труда, помимо государственных служб

занятости населения, играют коммерческие организации, осуществляющие посредничество между работодателями и наемной рабочей силой.

Являясь субъектами рынка информационных и консалтинговых услуг, они осуществляют свою деятельность на рынке труда. В отличие от государственных служб занятости, предназначение которых состоит в реализации комплексной политики на рынке труда, охватывающей все стороны отношений, возникающих по поводу вовлечения граждан, желающих применить свою рабочую силу, целью коммерческих организаций является получение прибыли, как главного результата предпринимательской деятельности, которая в значительной степени зависит от того, насколько предоставляемые ими услуги будут удовлетворять требованиям их клиентов — работодателей, ищущих работников, а также работников, желающих найти рабочее место.

В зависимости от характера предоставляемых услуг выделяют три основных типа кадровых агентств.

Компании, специализирующиеся на подборе персонала различных профессиональных и квалификационных групп. Клиентами таких компаний являются организации-работодатели, оплачивающие стоимость услуг кадрового агентства, при этом кандидаты на вакантные должности участвуют в отборе бесплатно. Кадровые агентства, как правило, осуществляют поиск соискателей, используя собственную базу данных, объявления о вакансиях в средствах массовой информации и сети Интернет, иногда подбор осуществляется через учебные заведения, а также прямой поиск возможных кандидатов из числа работающих в данный момент специалистов, имеющих высокую профессиональную квалификацию.

Агентства по трудоустройству занимаются поиском работы для наемных работников, являющихся их клиентами и оплачивающих эти услуги. Начало бурного роста таких агентств связывают со стабилизацией экономики, активным развитием предпринимательства, результатом чего стало изменение структуры занятости, появление новых рабочих мест и, как следствие, повышение и предложения, и спроса на наемный труд. При этом изменилось отношение к безработице у населения — если в период становления рынка труда безработные в основном рассчитывали на поддержку государства, то позднее сформировалась значительная категория граждан, уверенных в том, что они имеют высокие шансы на трудоустройство, а безработица для них — временное состояние. Приобретая навыки поведения на рынке

труда, наемные работники стали увереннее в самостоятельном поиске работы, используя для этого все возможности. Как отклик на появление активной рабочей силы на рынке труда и появились частные компании по трудоустройству. Однако большинство агентств предлагали своим клиентам в качестве услуги не трудоустройство, а предоставление информации о вакантных рабочих местах. Зачастую такая информация оказывалась либо устаревшей, либо ложной, что привело в конечном итоге к утрате доверия со стороны населения к подобной деятельности. Поэтому в настоящее время наблюдается сокращение рынка услуг по трудоустройству, которые все чаще реализуются в агентствах по подбору персонала.

Компании, специализирующиеся на лизинге персонала. Лизинг персонала основан на применении определенной схемы взаимоотношений между кадровым агентством и организацией-работодателем по поводу временного использования (от трех месяцев до года) наемных работников. Работники отбираются лизинговым агентством, которое заключает с ними трудовые договоры. Впоследствии агентство передает работника (его трудовую способность) на правах аренды и пользование предприятию-работодателю. При этом организация-заказчик не оформляет никаких договорных отношений с работником и не несет перед ним никаких обязательств. Все расчеты по использованию заемного персонала ведутся с компанией-арендодателем. Таким образом, организация-заказчик освобождается от работ, связанных с подбором персонала, ведением кадрового делопроизводства, затрат на заработную плату и другие виды компенсационных выплат и т.д., а также получает возможность быстрой замены работников в случае необходимости (при установлении их несоответствия выполняемой работе, болезни, отпуске). Кроме того, отсутствие договорных отношений между работниками и организацией, фактически использующей их труд, сводит к минимуму юридическую ответственность обеих сторон по основаниям, предусмотренным, законодательством о труде. Однако это не означает, что такие наемные работники лишаются трудовых прав и гарантий, просто за их реализацию отвечают не работодатели, которые используют их труд, а те, кто их нанимает, т.е. лизинговые компании.

Таким образом, выступая в роли активных субъектов рыночных отношений как на товарном, так и на рынке труда, коммерческие службы занятости предоставляют возможности решения проблем занятости значительной доле населения, уверенно

конкурирующей на рынке труда. Вместе с тем государственные службы занятости населения, как было показано выше, помимо трудоустройства преследуют цели, реализация которых имеет решающее значение для нормального функционирования экономики — снижение безработицы, формирование действенного резерва рабочей силы, расширение возможностей занятости для социально зависимых слоев населения, стимулирование создания новых рабочих мест в малом предпринимательстве и др.

МОТ и регулирование социально-трудовых отношений

Большую роль в регулировании социально-трудовых отношений играет Международная организация труда. Она была создана в 1919 г. в ходе Версальской мирной конференции. Необходимость ее создания определялась тремя основными причинами:

- политической — революции в России и ряде других стран как проявление насильственного пути решения возникающих в обществе противоречий;
- социальной — тяжелые и неприемлемые с общечеловеческих позиций условия труда и жизни трудящихся;
- экономической — увеличение затрат, рост себестоимости продукции и, как следствие, затруднение конкурентной борьбы в результате стремления отдельных стран к улучшению положения трудящихся.

Таким образом, МОТ была создана как организация, призванная всемерно содействовать социальному прогрессу, установлению и поддержанию социального мира между различными слоями общества, способствовать решению острых социально-экономических проблем эволюционным, мирным путем, защищать права человека. Она стала одной из наиболее представительных и авторитетных международных организаций.

В создании МОТ приняли участие 42 государства, сейчас в ней состоит 174 государства (включая Россию).

МОТ — мировой центр социально-трудового сотрудничества, социального партнерства, трипартизма. От всех международных организаций ее отличает трехсторонняя структура: каждая страна участвует в ней представителями правительства, трудящихся и предпринимателей. Основные направления деятельности МОТ определяются Уставом и Филадельфийской декларацией. *Целью деятельности МОТ* является содействие достижению материального благосостояния и обеспечению духовного развития людей независимо от расы, веры или пола и созданию условий, при ко-

торых это возможно. Основные задачи, которые ставит перед собой МОТ для достижения этой цели, указаны на рис. 3.9.

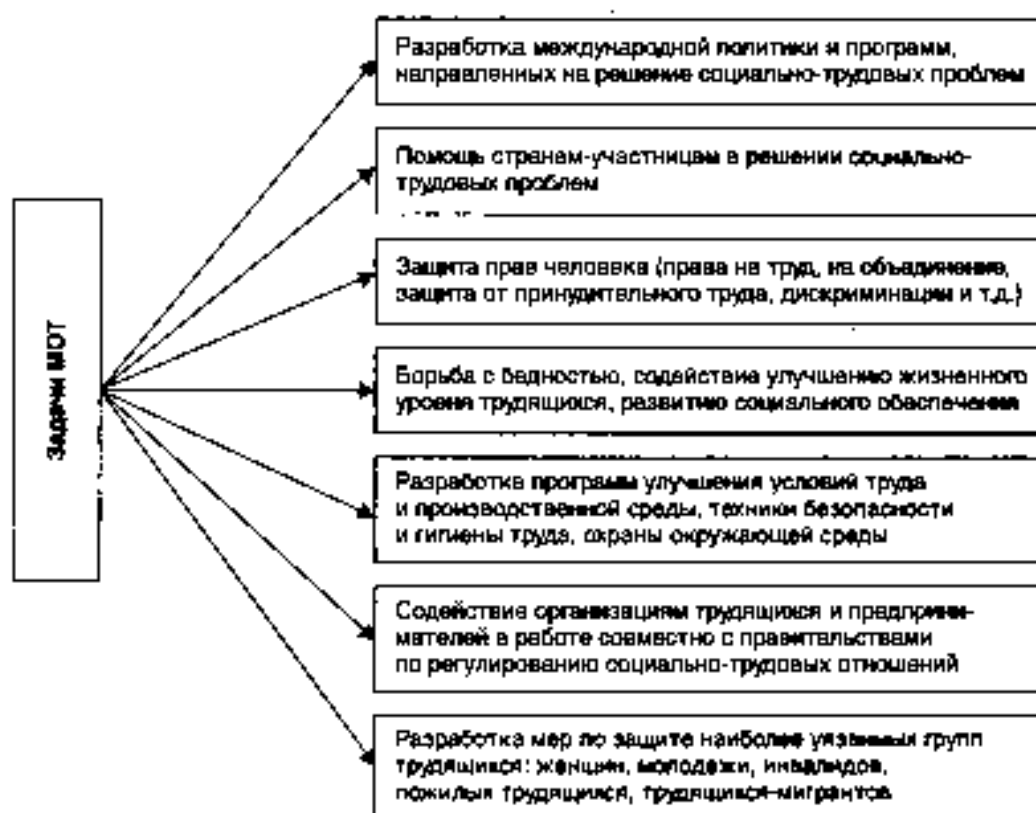


Рис. 3.9. Основные задачи МОТ

Направления работы МОТ:

- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций для осуществления политики в сфере труда и занятости;
- техническое сотрудничество, консультативная помощь государствам-членам, к примеру, в разработке социально-трудового законодательства и переподготовке кадров;
- проведение и координация научных исследований социально-трудовых проблем и последующая публикация их результатов, а также других работ и документов: докладов для различных конференций и совещаний, международных обзоров, журналов «Труд за рубежом», «Международный обзор труда», «Ежегодник статистики труда», «Рабочее образование» и др.

Все принятые МОТ конвенции и рекомендации образуют Международный трудовой кодекс. Конвенции являются обяза-

тельными для ратифицировавших их государств; рекомендации дают ориентиры для национальной политики, законодательства и практики. К наиболее важным в регулировании социально-трудовых отношений можно отнести следующие конвенции и рекомендации МОТ:

- Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.). Она закрепляет положение, что трудящиеся имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций.
- Конвенция № 150 и рекомендация № 158 «О регулировании вопросов труда» (1978 г.). В Конвенции отмечается, что Конвенция МОТ исходит из желания принять наряду с конвенциями и рекомендациями по отдельным вопросам труда акты, устанавливающие руководящие принципы относительно всей системы регулирования этих вопросов. Она определяет, что каждый член МОТ, ратифицирующий Конвенцию, обеспечивает организацию и эффективное функционирование на своей территории системы по регулированию вопросов труда, функции и обязанности которой должны быть скоординированы. При этом действует определенный порядок консультаций, сотрудничества и переговоров между государственными органами власти и наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся. В рекомендации рассматриваются конкретные формы и направления регулирования вопросов труда. Компетентным органам власти рекомендуется принимать активное участие в подготовке, разработке, принятии, применении и пересмотре трудовых норм, включая соответствующие законы и положения.
- Конвенция № 122 и рекомендация № 122 «О политике в области занятости» (1968 г.). Конвенция впервые предусматривает проведение активной политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Рекомендация затрагивает практически все, кроме финансовых, вопросы занятости и организации работы служб занятости. Законодательные и нормативные документы о занятости в России в той или иной мере используют положения этой рекомендации.
- Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных правовых норм»

(1976 г.). В Конвенции говорится, что предприниматели и трудящиеся представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляется консультация.

- Конвенция № 154 и рекомендация № 63 «О коллективных переговорах» (1981 г.). Конвенция предусматривает переговоры в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися или их организациями. Важным является также положение о том, что государственные органы должны принимать меры для поощрения и содействия развитию коллективных переговоров, а также устанавливать соглашения между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся. То есть речь идет о трипартизме, о трехсторонних переговорах как основной форме социального партнерства. В рекомендациях говорится о необходимости принимать соответствующие национальным условиям меры для проведения коллективных переговоров на любом уровне при обеспечении координации между ними.
- Конвенция № 158 и соответствующая ей рекомендация «О прекращении трудовых отношений» (1982 г.). Они предусматривают защиту трудящихся от увольнения без основательных причин, обеспечение защиты доходов при потере работы и установление процедур, которыми надлежит руководствоваться в случае образования излишней рабочей силы.
- Конвенция № 173 и рекомендация № 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия» (1992 г.). Они определяют права трудящихся по выплате заработной платы, оплате сверхурочных работ, отпуска, выходного пособия, другим выплатам в случае закрытия, самоликвидации или прекращения деятельности предприятия.

Структура органов МОТ, построенная на основе трехстороннего представительства правительства, предпринимателей и трудящихся, нацелена на развитие и укрепление социально-трудовых отношений в странах — членах Организации.

Высшим органом МОТ является Международная конференция труда (МКТ), которая проводится один раз в год и длится четыре дня. На конференции разрабатываются основные направ-

ления работы МОТ, обсуждаются проблемы социального положения трудящихся в мире, утверждаются конвенции и рекомендации и принимаются резолюции по отдельным вопросам.

Исполнительным органом МОТ является Административный совет, собирающийся на сессии 3 раза в год. Совет состоит из 56 членов, 28 — представители правительства, 14 — трудящихся и 14 — предпринимателей. Важнейшая задача Административного совета — контроль за выполнением конвенций (для чего он имеет специальные регулярно работающие комитеты), а также подготовка предложений по разработке новых международных правовых норм.

Постоянным аппаратом МОТ, ее административным и исполнительным органом является Международное бюро труда (МБТ). Центральный аппарат МБТ, находящийся в Женеве, имеет 40 отделений в различных странах, где МОТ осуществляет свои проекты. Возглавляет МБТ Генеральный директор, который избирается Административным советом сроком на 5 лет. Являясь постоянным органом, МБТ по сути выполняет роль мирового исследовательского и социально-информационного центра по социально-трудовым вопросам. Оно имеет два института: Международный институт по исследованию трудовых вопросов и Международный центр по повышению профессиональной и технической квалификации.

3.8. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ ЗА РУБЕЖОМ

В современном мире важнейшими факторами, оказывающими исключительное влияние на сферу рынка труда и занятости, являются глобализация экономики и беспрецедентный по темпам развития в масштабах истории человечества, технический прогресс. Однако наряду с безусловно позитивными результатами влияния этих факторов наблюдаются и серьезные негативные социально-экономические последствия: массовая безработица, связанная как со структурными изменениями во многих отраслях производства, так и повышением требований к качеству рабочей силы, рост социальной незащищенности, увеличение имущественного неравенства населения и др. Еще одним значимым фактором является снижение рождаемости в экономически развитых странах, следствием чего является старение населения. Вместе с тем политические и экономические реформы в разви-

вающихся странах привели к развитию широкомасштабной миграции рабочей силы. Все эти факторы в комплексе представляют собой ряд отличительных признаков сферы занятости населения, к числу которых относятся:

- формирование глобального рынка труда, характеризующегося активной динамикой рабочей силы между государствами, испытывающими ее нехватку, и странами — поставщиками трудовых ресурсов;
- возникновение новых форм занятости, адекватных современному уровню развития информационных технологий и коммуникаций;
- повышение требований к качеству рабочей силы в условиях реализации новых конкурентных стратегий бизнеса, обеспечивающих его эффективность (качество продуктов и услуг, инновационность, лидерство в издержках);
- перемещение компаний-производителей в регионы и страны, являющиеся потребителями их товаров и услуг, ориентированное на широкое использование местной рабочей силы.

Многие зарубежные страны формируют новые подходы к регулированию национальных рынков труда и сферы занятости в постоянно изменяющихся условиях глобальной экономики.

Страны Европейского союза

Европейские страны отличаются большим разнообразием в подходах к регулированию сферы занятости и рынка труда. Так во Франции, Германии и Скандинавских странах действует достаточно жесткое трудовое законодательство, строго регулирующее взаимоотношения между работодателями и наемными работниками в вопросах найма, увольнения и условий работы. Активную роль на рынке труда играют профсоюзы, использующие различные меры отстаивания своей позиции — от принятия отраслевых коллективных соглашений до забастовок, проведение которых разрешено законом. Например, в Германии профсоюзы напрямую участвуют в управлении предприятиями, когда в состав совета директоров компании входят представители профсоюзной организации в количестве, необходимом для принятия или отклонения тех или иных решений. Система социального страхования является весьма развитой и обеспечивает реализацию государственных гарантий в отношении граждан, оставшихся без работы, пенсионеров, инвалидов, матерей и т.д. В этих странах

существуют развитые системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных и работающих граждан.

Страны Северной Европы (Швеция, Финляндия, Норвегия) характеризуются созданием широкой системы социальной поддержки для всех граждан, финансируемой за счет общих доходов государства, а не за счет индивидуальных взносов. Цель этой системы состоит в том, чтобы уменьшить неравенство и несправедливость на основе равного доступа к базовым социальным благам. Активная политика государства в области занятости в таких странах, как Швеция и Норвегия, делает основной упор на меры по предупреждению безработицы в сочетании с поддержкой безработных. Политика занятости в этих странах включает в себя четыре основных элемента:

- ограничительную фискальную политику, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных компаний для снижения инфляционной конкуренции между ними в повышении заработной платы;
- политику «солидарности» в заработной плате, которая преследует цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового положения предпринимателя или отраслевой принадлежности фирмы;
- стимулирование создания новых рабочих мест, а также центров по подготовке и переподготовке кадров;
- селективную (выборочную) поддержку в секторах экономики, имеющих низкие экономические показатели, но при этом обеспечивающих решение важных социальных задач.

В отличие от стран континентальной Европы, регулирование рынка труда в Великобритании осуществляется с минимальным участием государства и профсоюзов. Наемные работники имеют право обратиться за защитой своих интересов в суд или в Трибунал по вопросам трудовых споров в случае, если работодатель нарушает условия контракта о найме в отношении зарплаток, условий труда или режимов рабочего времени и т.д. Все трудовые споры рассматриваются в рамках прецедентного права, когда судьи и присяжные заседатели всесторонне исследуют причины и обстоятельства разногласий между работником и работодателем и выносят решения. Эта система формировалась в течение всей истории Великобритании и до сих пор применяется в Ирландии, США, Канаде, Австралии и других странах. Система социального страхования в этой стране предоставляет широкие возможности

для поддержания уровня доходов в период безработицы. Пособия, выдаваемые государством гражданам, предоставляются в рамках государственной программы национального страхования, которая финансируется главным образом за счет обязательных страховых взносов со стороны работодателей и наемных работников. Выплаты по безработице осуществляются в течение одного года за счет страховых взносов потерявшего работу гражданина и активно ищущего новое занятие. По истечении года безработный может получать социальные выплаты, которые значительно меньше пособия. Помимо государственных программ все более широко применяются различные схемы дополнительного страхования по безработице, предлагаемые финансовыми организациями этой страны. В Великобритании очень большое значение придается профессиональной подготовке кадров: действуют программы для молодежи, а также программы, совмещающие обучение безработных взрослых и их частичной занятости, при этом работодателям, предоставляющим рабочие места для приобретения опыта работы безработными, выплачиваются субсидии. В отношении граждан, находящихся без работы длительное время, осуществляются программы, стимулирующие их выход на рынок труда (консультирование, обучение, информационная поддержка и т.д.). Примечательно, что Великобритания еще в 1988 г. отказалась от финансирования проектов по созданию рабочих мест, направив эти средства на реализацию активных действий на рынке труда.

Таким образом, в большинстве развитых стран Европы проводится активная политика занятости, существуют развитые институты рынка труда, а также системы профессиональной подготовки населения и социального страхования, ориентированные на рынок труда. Вместе с тем масштабы и направления государственного регулирования сферы занятости весьма различны: регулирование всех аспектов рынка труда и самое широкое участие профсоюзов в деятельности предприятий (Франция, Германия) или либеральные законы, определяющие лишь общие правила и процедуры регулирования трудовых отношений, свобода найма и увольнения для работодателей и активное содействие со стороны государства при профессиональной подготовке и адаптации безработных к рынку труда (Великобритания).

В современных условиях, когда устойчивость экономики определяется ее способностью воспринимать изменения, адаптироваться к ним, а также предвидеть позитивные и негативные тенденции, способствующие или препятствующие развитию, воз-

никает необходимость выработки новых подходов к регулированию социально-экономических процессов, в том числе в сфере занятости и рынка труда. Объединение экономического пространства послужило толчком к формированию целостной политики занятости для государств, входящих в состав ЕС¹. В 1997 г. на саммите ЕС в Люксембурге была выдвинута идея Европейской стратегии в области занятости. Целями этой стратегии стали: обеспечение полной занятости, повышение производительности и качества труда, а также содействие единству и сплоченности. В 2000 г. была принята так называемая Лиссабонская стратегия, предусматривающая реформы экономики, рынка труда и социальной политики, направленные на поддержку экономического роста и роста занятости, ставились задачи повышения уровня занятости населения, в том числе за счет граждан старших возрастов и молодежи, а также сокращения женской безработицы. Однако эти задачи не были решены.

В последние годы формирование стратегии занятости в Евросоюзе происходит на основе учета важнейших факторов, оказывающих исключительное влияние на сферу занятости, — это глобализация, старение населения, присоединение новых государств.

Снижение рождаемости в большинстве европейских стран (Германия, Испания, Италия, Великобритания и др.) при росте продолжительности жизни приводит к старению их населения. С 1960 по 2000 г. продолжительность жизни в странах ЕС повысилась на 8 лет. В новых странах — членах Евросоюза этот показатель ниже: 65—72 года — мужчины (по сравнению с 73—78 лет в ЕС-15), 75—78 лет — женщины (79—83 года)². Развитие этих процессов, по мнению экспертов, приведет в скором будущем к изменению структуры и качества трудовых ресурсов этих государств: высокая доля работников в старших возрастах, сокращение доли молодежи, выходящей на рынок труда, снижают трудовую и территориальную мобильность рабочей силы. Вместе с тем с присоединением десяти новых государств-членов в 2004 г., численность населения ЕС увеличилась почти на 20%, однако и в этих странах наблюдаются схожие демографические тенденции.

¹ Далее использовались материалы: *Employment in Europe 2007* // European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

² ЕС-25: будущее социальной политики // *Человек и Труд*. 2005. № 3.

Наблюдается тенденция к росту этнического, культурного и религиозного многообразия, которое будет сохраняться, а возможно и усиливаться из-за сочетания таких факторов, как старение населения, нехватка рабочей силы в отдельных регионах и секторах, безработица среди некоренного населения, бедность.

В настоящее время можно выделить несколько направлений, определяющих пути решения проблем в области рынка труда в странах ЕС и составляющих главные аспекты политики занятости:

- увеличение численности экономически активного населения за счет привлечения в сферу занятости молодежи, женщин, граждан пенсионных возрастов (изменение законодательства, регулирующего использование труда этих категорий населения, стимулирование гибкой занятости, борьба с гендерной сегрегацией и др.);
- увеличение продолжительности активной трудовой жизни за счет стимулирования более раннего выхода молодежи на рынок труда, а также удержания людей старших возрастов в сфере занятости (снижение пенсионного возраста, отказ от досрочного выхода на пенсию, гибкие формы занятости и др.);
- стимулирование безработных к выходу на рынок труда за счет изменения системы социального страхования, в том числе страхования безработицы;
- повышение мобильности рабочей силы внутри Евросоюза за счет изменения миграционной политики и ее ориентации на обеспечение свободы перемещений между странами ЕС и др.

Особого внимания заслуживает концепция, составляющая основу современной стратегии занятости в странах ЕС, определяемая термином *flexicurity*¹, под которым следует понимать политику, направленную на усиление гибкости рынков труда, гибкости организации работы и трудовых отношений, с одной стороны, и гарантий занятости и доходов — с другой, а также гибкости рабочей силы. При разработке стратегии гибкости была взята за основу датская модель, введение которой в 1993 г. привело к снижению уровня безработицы с 12% до 5%, при этом рост номинальной заработной платы составил от 3% до 5% в год.

Необходимость гибкой политики занятости обусловлена тем, что глобализация и технологический прогресс все более активно

¹ *Flexicurity* — от англ. «flexible» — гибкий и «security» — безопасность.

вливают на изменение потребностей предприятий к рабочей силе. Компании вынуждены оперативно принимать меры по адаптации и развитию не только производственной деятельности, но и своих работников. В то же время работники осознают, что изменения в деятельности организации — неизбежный процесс. Иметь работу сегодня не означает абсолютной защищенности и уверенности в будущем. Поэтому для того чтобы планировать свою жизнь и карьеру, работникам нужны новые формы поддержки их трудовых возможностей, которые помогут им оставаться в сфере занятости. Эта поддержка должна выходить за рамки конкретной работы и обеспечить уверенный переход на новое рабочее место, который возможен только в том случае, если работник будет обладать конкурентоспособной рабочей силой — современными знаниями, навыками и умениями.

Основными мерами гибкой политики занятости являются:

- мотивации обучения и профессиональной подготовки работников в течение всей жизни, повышающие шансы трудоустройства;
- поддержка равных возможностей для всех на рынке труда;
- гибкость условий занятости: организации работы и рабочего времени, механизмов формирования заработной платы, мобильности работников;
- изменение форм трудовых контрактов с учетом потребностей работодателей и работников;
- содействие использованию современных информационных технологий для реализации гибких форм занятости;
- адаптация систем социальной защиты для поддержки трудовой мобильности трудящихся.

Стратегии гибкости требуют широкой поддержки со стороны работников, работодателей и других субъектов рынка труда. При этом особое внимание уделяется формированию ответственности самих наемных работников за их трудовую жизнь.

Пути достижения гибкости должны быть сбалансированы с учетом интересов всех групп экономически активного населения — тех, кто конкурентоспособен в настоящий момент, а также граждан, оказавшихся наименее востребованными на рынке труда. Поэтому в странах, реализующих переход к стратегии гибкой занятости, таких как Франция и Германия, предоставляющих традиционно высокий уровень гарантий в социально-трудовой сфере, реформы, проводимые правительствами, сопровождаются массовыми акциями протеста населения. Примерами таких вы-

студенский являются демонстрации французских студентов против принятия закона, отменяющего запреты на увольнения молодых специалистов, а также массовые забастовки работников железнодорожного транспорта, вызванные изменениями пенсионной системы, отменяющими множество льгот, а также увеличивающих пенсионный возраст. В Германии работники той же отрасли требовали увеличения минимальной оплаты труда, государственные служащие — отмены решения об увеличении продолжительности рабочего времени с 38,5 до 40 ч, а работники международной торговой корпорации «Wal-Mart» выступили с требованиями к руководству компании о повышении заработной платы до уровня, определенного в коллективном договоре, обеспечении безопасных условий труда, а также предоставлении медицинской страховки каждому работнику, т.е. следовать условиям отраслевых соглашений, действующих в Германии.

Соединенные Штаты Америки

Ситуация на внутреннем рынке труда США характеризуется как весьма благополучная. В 2000 г. уровень безработицы составил 4% (5,5 млн чел.), а число занятых достигло 135 млн чел.¹ Специалисты отмечают новые тенденции в структуре занятости, связанные с перемещением рабочей силы из сфер материального производства в сферу услуг (доля занятости в материальном производстве сократилась за последние 30 лет почти с 33,2 до 19,4%), а также стремительным ростом занятости в наукоемких отраслях, доля занятых преимущественно умственным трудом достигла почти 60%, увеличилась доля работающих женщин.

Заметны сдвиги в национальной структуре, связанные с сокращением рождаемости белого населения, а также масштабной иммиграцией из стран Латинской Америки и Азии, на которую приходится основной прирост населения США. Если в настоящее время представители национальных меньшинств составляют примерно 25% рабочей силы страны, то по прогнозам к середине века ожидается, что этот показатель достигнет почти 50%. При этом уровень безработицы среди представителей этнических меньшинств — испаноязычного населения и афроамериканцев — почти вдвое превышал в 2000 г. общенациональный уровень, а молодежи в возрасте 16—19 лет — более чем в 3 раза.

¹ Сулян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Проблемы теории и практики управления. 2001. № 3.

По мнению многих экспертов основные проблемы в сфере занятости связаны не с безработицей как таковой, а с низким уровнем образования и профессиональной подготовки значительной доли населения США, что снижает возможности трудоустройства граждан в динамично развивающейся экономике, обедняет потенциал трудовых ресурсов, способствует углублению дифференциации различных слоев населения по уровням оплаты труда, трудовой дискриминации и приводит в итоге к обострению социальных противоречий.

Развитие общественного производства в условиях научно-технического прогресса ужесточает требования к квалификационным характеристикам современного работника. По прогнозам, в 2006 г. в США около половины всей рабочей силы страны должно было быть занятым в отраслях, производящих информационные технологии, либо активно использовать их в работе. При этом по ежегодным темпам прироста числа студентов США отстают от многих стран мира. В Африке эти темпы за 1990–1996 гг. составили 7,2%, Азии — 5,9, Европе — 2,1, США — только 1,3%. Университеты Индии, например, ежегодно выпускают 122 тыс. инженеров, а американские — только 63 тыс.¹ Проблема осложняется тем, что большая часть населения, относящегося к национальным меньшинствам, не имеет достаточного образования. Сейчас проблема нехватки высококвалифицированных работников решается в основном путем реализации селективной миграционной политики, направленной на привлечение в экономику США иностранных ученых и инженеров, в том числе из России.

Реализация стратегии глобализации экономики в США привела к развитию ряда тенденций в сфере занятости. В частности, это сокращение числа рабочих мест в отраслях промышленности, работающих на экспорт (металлургические, текстильные, производство одежды, отдельные отрасли обрабатывающей промышленности). Вместе с тем основная доля из созданных в стране за последние годы 14 млн рабочих мест пришлась именно на отрасли, ориентированные на внешнюю торговлю. Число компаний, реализующих $\frac{2}{3}$ и более своей продукции на внешних рынках, возросло, и сейчас в этот список наряду с известными всем гигантами (ИБМ, «Интел», «Кока-Кола», «Доу кемикл», «Кодак»,

¹ Там же.

«Ксерокс») входят и более мелкие фирмы¹. Исследователи отмечают, что дальнейшее углубление глобализации экономики США приведет к снижению ставок заработной платы для работников этих отраслей под влиянием ситуации на рынке труда той страны, где размещается производство (дешевая рабочая сила), а также к снижению уровня социально-трудовых гарантий, нарастанию социальной напряженности в обществе и т.д.

Учитывая складывающиеся на внутреннем рынке труда тенденции, правительство США разрабатывает ряд мер, сконцентрированных не на снижении уровня безработицы, а на повышении качества и гибкости рабочей силы путем повышения уровня общего и профессионального образования за счет расширения возможностей обучаться для всех категорий населения, включая национальные меньшинства и граждан, имеющих низкие доходы; поддержки системы повышения квалификации; развития гибких форм занятости; формирования инструментов стимулирования безработных к трудоустройству в рамках существующей системы социального страхования. На государственном уровне принимаются законы и разрабатываются программы поддержки граждан, потерявших работу в результате международной конкуренции, в которых предусматриваются компенсации, организация переподготовки, содействие в трудоустройстве.

Важную роль в регулировании рынка труда выполняет система социального страхования². Страхование по безработице в США осуществляется на федерально-штатной основе. В федеральном законе сформулированы наиболее общие принципы страхования, а круг получателей, размеры пособий и сроки их выплат определяются законами штатов. Главными источниками финансирования таких выплат являются фонды страхования по безработице, которые формируются за счет специального налога, взимаемого с работодателей, зависящего от размера заработной платы наемных работников, уровня безработицы в штате, а нередко и от того, практиковали ли ранее предприятия массовые увольнения.

Право на получение пособия по безработице имеет ограниченное число граждан. В частности, если работника увольняют

¹ *Никольская Г.* Влияние глобализации экономических сил на состояние рынка труда в США // *Управление персоналом.* 2000. № 9.

² *Лебедева Л.* Государство и безработица в США // *Консультант директора.* 2005. № 3.

за нарушение трудовой дисциплины или он уходит по собственному желанию без уважительной причины, то право на пособие по безработице теряется. Гражданин, прекративший поиск работы после увольнения, не считается безработным и поэтому не имеет права на получение пособия.

Государство оказывает поддержку безработным не только в виде денежных компенсаций, но и организуя программы переподготовки, обучения, поддержки инициатив по созданию собственного дела. В качестве одной из таких мер предлагается выделение около 3,6 млрд долл. для открытия индивидуальных счетов по трудоустройству для 1,2 млн безработных. Получатели могут использовать эти средства для оплаты переподготовки, переезда к новому месту работы, услуг по уходу за детьми и других сопутствующих расходов, связанных с поиском работы¹.

Япония

Традиционной характеристикой японского рынка труда является система трудовых отношений, основанная на пожизненном найме работников. При таком подходе постоянный (штатный) работник гарантированно занят на предприятии до достижения им возраста 55–60 лет, повышение размеров его заработной платы, премиальных и социальных выплат осуществляется в прямой зависимости от числа проработанных лет, плановое последовательное повышение квалификации и служебно-профессиональный рост — в зависимости от возраста сотрудника. В таком виде японская модель рынка труда существовала достаточно долго и показала свою эффективность в период восстановления экономики после Второй мировой войны.

В 1970–1980-е гг. проявились недостатки системы пожизненного найма. Во-первых, такая система по сути ориентирована на формирование внутрифирменного рынка труда, однако отсутствие рыночных механизмов в виде регуляторов количественного и качественного состава персонала, а также ставок заработной платы привело к тому, что работодатель, как субъект экономической деятельности, утратил возможность гибкого реагирования на ситуации и требования постоянно изменяющейся деловой среды. Во-вторых, квалификационные характеристики рабочей силы формируются только в русле требований конкретного предприятия, поэтому, выходя на рынок труда, что неизбежно в условиях

¹ Там же.

гибкого рынка, наемный работник оказывается вынужденным соглашаться на более низкую оплату труда в другой компании. В-третьих, затраты на содержание штата в условиях гарантированной занятости чрезвычайно высоки и не всегда обеспечивают эффективность организации, что в свою очередь вынуждает предприятия принимать меры по сокращению штата.

Отсутствие гибкого рынка труда, обеспечивающего потребности общественного производства, развивающегося в условиях глобализации и продолжающегося научно-технического прогресса, стало одной из причин длительного экономического кризиса в Японии. Рост безработицы, ухудшение демографической ситуации, характеризующейся угрожающим старением населения, вызванным снижением рождаемости, высокий уровень безработицы среди молодежи, вдвое превышающий средний по стране, закрытость внутреннего рынка труда для мигрантов, потребовало изменений в сфере регулирования занятости.

Решение указанных проблем специалисты связывают с проведением молодежной политики в сфере занятости, стимулированием трудоустройства пенсионеров и женщин, а также развитием новых форм занятости.

Проблемы молодежной занятости решаются различными организациями инфраструктуры рынка труда — и государственными, финансируемыми за счет госбюджета, и негосударственными, осуществляющими свою деятельность с привлечением различных источников финансирования, в том числе от общественных и благотворительных организаций. Так в Японии действуют курсы профессионального обучения и производственной практики, центры и так называемые кафе по трудоустройству молодежи, школы вакансий. Особое внимание уделяется молодым людям, не имеющим образования и профессионального опыта, не занятым в настоящий момент учебной или трудовой деятельностью.

Сокращение трудоспособного населения Японии способно стать препятствием на пути экономического прогресса этой страны. Даже при условии сохранения темпов роста производительности труда за счет использования трудосберегающих современных технологий потребность экономики в рабочей силе будет оставаться, по крайней мере, без изменений, что означает необходимость в дополнительной рабочей силе. В частности, проблема может быть решена путем расширения возможностей за-

нятости для пенсионеров и женщин. В этой связи правительством разрабатываются меры по повышению заинтересованности работодателей в найме такой рабочей силы на условиях гибкого регулирования режимов рабочего времени. Кроме того, в Японии недавно была увеличена возрастная граница выхода на пенсию — 65 лет и для мужчин, и для женщин. Для данной страны такой подход вполне оправдан, поскольку там отмечается самая высокая продолжительность жизни населения в мире.

Проблема сокращения численности населения в трудоспособном возрасте, как правило, решается за счет привлечения рабочей силы извне. Однако Япония традиционно негативно относится к мигрантам, поэтому еще одну возможность удовлетворения потребностей экономики в трудовых ресурсах дает размещение производств за пределами страны (офшоринг).

В настоящее время в Японии широкое распространение получили гибкие формы занятости¹:

- занятость неполный рабочий день. Из 70 млн чел., занятых в экономике, с 1998 по 2003 г. численность работающих неполный день увеличилась на 3,2 млн чел. При этом численность работающих полный день сократилась на 3,5 млн чел.;
- временный найм на работу по контракту с испытательным сроком, который может продолжаться несколько лет. При такой форме найма постоянные сотрудники составляют только 15–20% штата;
- занятость на основе деления рабочего времени или рабочего места. Повсеместное распространение этой формы занятости рассматривается правительством Японии как важное средство сокращения безработицы;
- дистанционная занятость, расширяющая возможности трудоустройства женщин, пенсионеров, молодежи, людей, живущих на значительном расстоянии от места работы и тратящих много времени на дорогу.

Таким образом, рынок труда современной Японии характеризуется процессами перехода от традиционной модели занятости к ее формам, обеспечивающим гибкость и мобильность рабочей силы, а также проведением политики вовлечения населения различных социально-демографических групп в сферу занятости.

¹ *Георгиев Ю.* Меняющийся рынок рабочей силы // Япония сегодня. 2006. № 5.

Китай

Китай — самое значительное по численности населения государство мира. Обладая практически неограниченными трудовыми ресурсами, оно вместе с тем сталкивается с серьезными проблемами в сфере занятости и рынка труда.

С начала 1950-х и до конца 1970-х гг. численность населения Китая увеличилась с 600 млн до 1 млрд чел., т.е. почти в 1,5 раза¹. В настоящее время уровень рождаемости в Китае уменьшился до 15,23‰ (1999 г.), приблизившись к уровню многих развитых стран мира, однако общая численность населения, в том числе в трудоспособном возрасте, еще имеет тенденцию к увеличению: в 1995 г. она составила 731 млн чел., в 2000 г. — 888 млн чел., в 2010 г. она увеличится до 910 млн чел., а в 2016 г. достигнет максимальной величины — 950 млн чел. Уменьшение рождаемости скажется на снижении численности населения в трудоспособном возрасте лишь после 2016 г.²

Традиционной для Китая являлась высокая концентрация трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Однако с 1978 по 2001 г. удельный вес занятых в сельском хозяйстве в общей численности занятых уменьшился с 70,5% до 50,0%³, что обусловлено началом экономических реформ⁴, переходом к новой модели регулирования социально-экономической деятельности государства.

Рост внутренней миграции привел к формированию стихийного рынка труда, где практически сразу определились следующие противоречия:

- избыток рабочей силы из сельских районов при нехватке рабочих мест в городах;
- ориентация среди безработных на трудоустройство на государственные предприятия, при этом спрос на рабочую силу формируется в основном за счет малого и среднего бизнеса — сфера услуг, торговля, строительство и т.д.;

¹ Фэн В., Гульчан Х. Китай: человеческие ресурсы и рынок труда // Человек и труд. 2007. № 1.

² Сянцзе Ч. Проблемы занятости в Китае // Народонаселение. 2003. № 1.

³ Там же.

⁴ С 1978 г. в Китае проводится реформа экономики, создание социалистической рыночной экономической системы, предполагающей развитие рыночной конкурентной среды при сохранении социалистического политического строя. По сути, такая экономика функционирует на основе применения двух типов регулирования — рыночный механизм и макроэкономический контроль государства.

- низкая квалификация рабочей силы при значительном снижении доли ручного труда и внедрении высокоэффективных трудосберегающих технологий;
- количество новых рабочих мест не сопоставимо с темпами роста численности трудоспособного населения.

Правительство Китая предпринимало различные меры по снятию напряженности на рынке труда, в частности, путем ограничения переселения крестьян в города, поддержки различных форм частного предпринимательства, например семейного подъяза. Однако большая часть функций в сфере занятости по-прежнему остается в ведении государственных предприятий: на многих из них были выделены определенные категории работающих, по которым они не включались в списки для сокращения. Например, нельзя увольнять мужчин в возрасте старше 55 лет и женщин старше 50 лет, членов семей военных; может быть сокращен только один из работающих супругов и т.д. На практике занятым лицам старшего возраста и больным в большинстве случаев рекомендовалось «раньше уйти на пенсию» и «уйти на пенсию по инвалидности»¹. При этом министерство труда и кадров занимается вопросами распределения рабочей силы, регулирования оплаты труда в государственных учреждениях и на предприятиях.

В 2000 г. предложение рабочей силы на рынке труда страны превысило потребность на 183,5 млн чел. В настоящее время примерно четверть трудоспособных горожан и крестьян полностью или частично безработные². Ситуация осложняется тем, что в Китае фактически отсутствуют институты рынка труда, система страхования от безработицы, учебные заведения профессионального образования не обеспечивают возможности подготовки для безработных.

Учитывая, что главным ориентиром экономического развития для Китая является рост эффективности производства на основе внедрения современной техники и технологий, можно предположить, что безработица в стране будет нарастать, во-первых, из-за структурных преобразований, а во-вторых, из-за роста количества рабочих мест, требующих высокой квалификации.

В 2000 г. в расчете на 100 тыс. жителей только 3611 чел. имели высшее образование (в 1990 — 1422 чел.). За десятилетие число

¹ Сянцзе Ч. Проблемы занятости в Китае // Народонаселение. 2003. № 1.

² Островский А. Трудовые ресурсы Северо-Восточной Азии: какую выгоду может извлечь Россия // Человек и Труд. 2002. № 1.

людей с высшим образованием увеличилось на 53,9%, а со средним — на 38,6%. Тем не менее в 2000 г. из каждых 100 тыс. чел. 85 тыс. оставались неграмотными¹. Такая ситуация значительно затрудняет эффективное использование трудовых ресурсов Китая и вместе с тем осложняет ситуацию на рынке труда. Поэтому одной из главных задач в сфере занятости, решаемых сейчас в Китае, является создание системы профессиональной подготовки граждан, ведущей к трудоустройству.

Помимо этого, китайские специалисты считают, что для регулирования безработицы на данном этапе необходимо применение следующих мер: формирование институтов (системы социального страхования, страхования по безработице, трудового законодательства) и инфраструктуры рынка труда, адекватных рыночной экономике, контроль уровня безработицы на государственном уровне, введение сокращенных режимов работы и гибких форм занятости на предприятиях, обеспечение первоочередного трудоустройства квалифицированных работников в соответствии с их профессиональной подготовкой, организация общественных работ, содействие межрегиональной миграции рабочей силы и др.

Вместе с тем руководство Китая осознает, что проблемы в сфере занятости в стране, где человеческие ресурсы огромны, а количество рабочих рук избыточно, не могут быть решены в полной мере без свободной трудовой миграции. Некоторые китайские провинции уже в течение нескольких лет «экспортируют» рабочую силу, в частности в Российскую Федерацию.

Однако некоторые аспекты современных миграционных процессов вызывают озабоченность в Китае. В частности, отток высококвалифицированных специалистов в офшорные западные компании, размещенные на территории Китая, миграция специалистов из отстающих в развитые регионы, а также «утечка мозгов» за рубеж (с 1978 по 2003 г. общее число обучавшихся за рубежом составило 700,2 тыс. человек, а возвратившихся на родину — всего 172,8 тыс.²). С одной стороны, эти процессы расцениваются как негативные, а с другой — обучение за рубежом, работа в западной или совместной компании дают возможность

¹ Фэн В., Чуньчан Х. Китай: человеческие ресурсы и рынок труда // Человек и труд. 2007. № 1.

² Фэн В., Чуньчан Х. КНР: особенности миграции высококвалифицированных специалистов // Человек и труд. 2007. № 7.

китайским специалистам ознакомиться с передовыми знаниями и получить опыт работы по мировым стандартам. Главным же средством удержания квалифицированной рабочей силы как на государственных предприятиях, так и в стране, правительство Китая считает рост заработной платы, которая сегодня формируется без учета квалификации и должности работника, а также развитие идеологии патриотизма.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Сформулируйте цель и охарактеризуйте направления государственного управления трудовыми ресурсами.
2. Охарактеризуйте формы и методы государственного регулирования, применяемые в области трудовых ресурсов. Объясните действие механизма регулирования, а также меру его влияния на социально-экономические процессы в стране.
3. В чем состоит сущность нормативного и программно-целевого регулирования? Какие документы составляют правовой базис государственного регулирования? Какие методы регулирования применяются при формировании региональных программ занятости населения?
4. Запрет на увольнение некоторых категорий работников (женщин-матерей, молодых специалистов, пенсионеров) ограничивает возможности предприятий по гибкому регулированию численности персонала. Вместе с тем применение этих мер отвечает принципам социально ориентированной экономики, в частности, по предоставлению гарантий занятости для граждан, наименее конкурентоспособных на рынке труда. Какое влияние на рынок труда и сферу занятости может оказать проведение жестких мер государственного регулирования? Какие меры способствуют достижению компромисса между целями государства и предпринимательскими целями работодателей?
5. Охарактеризуйте цели и основные направления демографической политики Российской Федерации. Какова ее связь с политикой занятости населения?
6. В чем состоят основные отличия современной образовательной политики в Российской Федерации и какое влияние они способны оказать на сферу занятости населения?
7. Охарактеризуйте содержание современной миграционной политики в РФ. С какими направлениями социально-экономического развития страны (региона) она связана?
8. Каковы функции внутренней миграции населения? Охарактеризуйте ее современное состояние.
9. Охарактеризуйте главные составляющие политики в сфере рынка труда и занятости населения. Какова их связь с направлениями социально-экономического развития РФ?
10. Выделите ключевые проблемы современного рынка труда в России. Какие программные документы создают нормативно-правовую базу для их решения?
11. В чем состоит принципиальное отличие между активной и пассивной политикой на рынке труда? Какие меры позволяют придать активный характер региональной политике на рынке труда?

12. Почему досрочный вывод на пенсию безработных старших возрастов относится к мерам пассивной политики на рынке труда?
13. Современные подходы к регулированию рынка труда и занятости концентрируются на расширении возможностей трудоустройства для всех категорий граждан независимо от их возраста, профессии, социального статуса и т.д. Какие меры для этого предпринимаются и как они связаны с демографической ситуацией в стране?
14. Федеральная миграционная служба осуществляет разработку соответствующей политики и реализацию мер по организации миграционных процессов в РФ. Какое влияние ее деятельность оказывает на рынок труда и сферу занятости населения?
15. В ведении Федеральной службы по труду и занятости находятся, помимо прочих, вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений и охраны труда. Какие для этого применяются меры?
16. В чем состоит предназначение государственных служб занятости населения, помимо содействия в трудоустройстве?
17. Какие направления деятельности служб занятости поддерживают активную политику занятости?
18. Многие зарубежные государства строго ограничивают возможности получения статуса безработного и, как следствие, пособия по безработице для граждан, оставивших работу по собственному желанию. Какие ограничения в сроках, продолжительности и размерах выплат по безработице предусмотрены российским законодательством?¹
19. Коммерческие организации, предоставляющие услуги по содействию в трудоустройстве, являются активными субъектами рынка труда. В какой мере их деятельность способна повлиять на сферу занятости в регионе?
20. Какие элементы включаются в систему государственных гарантий по оплате труда наемных работников? Каков механизм государственного регулирования в области оплаты труда?
21. Раскройте понятие «государственная система управления трудовыми ресурсами». В чем состоят ее задачи?
22. В чем состоит предназначение международной организации труда? В какой мере ее деятельность может оказывать влияние на систему регулирования отношений занятости в конкретном государстве?
23. Какие меры государственной поддержки занятости применяются в социально ориентированных европейских странах?
24. Стратегия занятости, реализуемая в странах ЕЭС, основана на принципе: защищенность работника на рынке труда обеспечивается за счет гибкости (продолжите предложение)...
25. В чем состоят главные проблемы рынка труда США? Какие меры регулирования направляются на их решение?
26. Как изменилась японская модель рынка труда под влиянием факторов глобализации?
27. Охарактеризуйте подходы к регулированию рынка труда в Китае и тип политики занятости, реализуемой на уровне государства.

¹ Для ответа на этот вопрос следует обратиться к соответствующим статьям «Закона о занятости населения» (в редакции от 29.12.2001 г.).

ЗАДАЧА

Известны следующие данные:

Показатель	Значение показателя (тыс. чел.)
1. Незанятые на начало года	479
2. Незанятые, обратившиеся в Службу занятости в течение года	2278
3. Обратившиеся, желающие сменить работу	82
4. Трудоустроено незанятых	2839
5. Трудоустроено желающих сменить работу	11
6. Остаточные вакансии	429

Рассчитайте текущий спрос на рабочую силу в сфере деятельности службы занятости населения.

ЗАДАНИЕ

Для большинства регионов России основными факторами, способными осложнить процессы социально-экономического развития, являются сокращение численности населения и, как следствие, сокращение численности трудовых ресурсов и их старение, создающая дефицит рабочей силы и усиливающая нагрузку на трудоспособное население по содержанию всех категорий иждивенцев. В связи с этим Указом Президента РФ от 22.06.2006 г. № 637 утверждена Государственная программа «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом». Программа реализуется в несколько этапов с 2006 по 2012 г. С 1 января 2007 г. начали принимать переселенцев 12 пилотных регионов: Амурская, Иркутская, Калининградская, Калужская, Липецкая, Новосибирская, Тамбовская, Тверская и Тюменская области, Красноярский, Приморский и Хабаровский края.

Решение об участии в Госпрограмме принимается соотечественником, проживающим за рубежом, добровольно на основе выбора им места проживания и работы на территории Российской Федерации путем подачи им заявления в представительство Федеральной миграционной службы. При этом переселенцы имеют право на получение государственных гарантий и социальной поддержки, в том числе:

- на компенсацию расходов на переезд к будущему месту жительства;
- на компенсацию расходов на уплату государственной пошлины за оформление документов, определяющих правовой статус переселенцев на территории РФ;
- на получение единовременного пособия на обустройство («подъемных») в размерах, устанавливаемых дифференцированно, в зависимости от категории региона переселения.

Госпрограммой установлены три категории территорий вселения:

- А — стратегически важные приграничные территории, характеризующиеся сокращением численности населения. Переселенцам на данных территориях государственные компенсации предоставляются в полном объеме;
- Б — территории, где реализуются крупные инвестиционные проекты, требующие массового привлечения переселенцев в связи с нехваткой рабочей силы. Пере-

селенцам на данных территориях предоставляются государственные компенсации за исключением ежемесячного пособия при отсутствии дохода от трудовой деятельности;

- В — территории с устойчивым социально-экономическим развитием, на которых наблюдаются сокращение численности населения и миграционный отток. Переселенцам на данных территориях предоставляются государственные компенсации за исключением ежемесячного пособия при отсутствии дохода от трудовой деятельности и «подъемных».

ВОПРОСЫ

1. Объясните, почему в число пилотных территорий в рамках программы были включены данные регионы?
2. Решению каких региональных проблем должны способствовать указанные программные меры?
3. Какие формы и методы регулирования заложены в основу данной программы?

СИТУАЦИЯ 3

Условие

Ситуация на рынке труда *N*-ской области в период с 2003 по 2006 г. характеризовалась следующими тенденциями:

- сокращение численности населения, сопровождавшееся увеличением доли молодежи, а также лиц старших возрастов при сокращении общей численности населения в трудоспособном возрасте;
- рост спроса на рабочую силу со стороны предприятий всех форм собственности, формируемого за счет выбытия работников из организаций по различным причинам и лишь на 5% — за счет создания новых рабочих мест;
- предложение рабочей силы превышает спрос на нее в среднем в 1,4 раза, хотя по некоторым профессиональным и должностным категориям, таким как учителя, квалифицированные рабочие, специалисты сельского хозяйства и другим, сложилась устойчивая трудодефицитная конъюнктура — спрос превышал предложение в 2–3 раза;
- значительное снижение общего уровня безработицы (по методологии МОТ) с 7,9% до 5,8%;
- уровень регистрируемой безработицы в среднем по области на конец периода составил 1,2%;
- структура безработных граждан:
 - по полу — доля мужчин возросла до 30,1%;
 - по возрасту — доля молодежи сократилась на 4%;

- по уровню образования — более чем в 2 раза выросла доля лиц, имеющих только полное среднее образование и не имеющих такого, которые составили на конец периода 41,6% из числа зарегистрированных безработных;
- по продолжительности безработицы — уменьшилось количество безработных граждан, находившихся в статусе безработного до 4 мес., при этом значительно возросла доля лиц, охваченных длительной безработицей (на 16%);
- стабильно избыточное предложение труда в сельской местности;
- растет поток мигрантов из других областей и государств СНГ;
- сохранение значительной территориальной дифференциации по уровню безработицы — от 0,9% в областном центре до 15,4% в некоторых районах области;
- увеличение доли безработных граждан, не имеющих квалификации, требуемой работодателями, а также отличающихся низкой трудовой мотивацией;
- рост доли граждан, относящихся к категориям нуждающихся в особых мерах поддержки и содействия в поиске работы (инвалидов, женщин, воспитывающих детей в неполной семье, освобожденных из мест лишения свободы, молодежи, не имеющей профессионального образования, межтерриториальных мигрантов и др.), среди обращающихся в службы занятости населения.

Задания

1. Выделите главные проблемы регионального рынка труда и оцените ситуацию в целом.
2. Сформулируйте задачи, решение которых позволит снизить напряженность на рынке труда.
3. Из этих задач выделите те, которые относятся к компетенции службы занятости населения.
4. Выберите тип политики и формы регулирования, необходимые для решения проблем.
5. Разработайте совокупность действий службы занятости в заданных условиях регионального рынка труда.

ГЛАВА 4

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеланные на регулирование качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения (СТО) характеризуют как социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровни.

Система социально-трудовых отношений имеет достаточно сложную структуру, которая в условиях рыночной экономики включает ряд элементов, представленных на рис. 4.1.

Одним из субъектов социально-трудовых отношений является *наемный работник* – гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. На практике в качестве наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать и индивидуум, и группы работников, различающиеся по своему социальному, профессиональному, территориальному и другому положению, направленности интересов, мотивации труда и многим другим признакам.

Защищают социально-трудовые интересы наемных работников *профессиональные союзы* – массовые организации, объединяющие наемных работников. Однако это не исключает возможность существования других организационных форм объединения наемных работников.

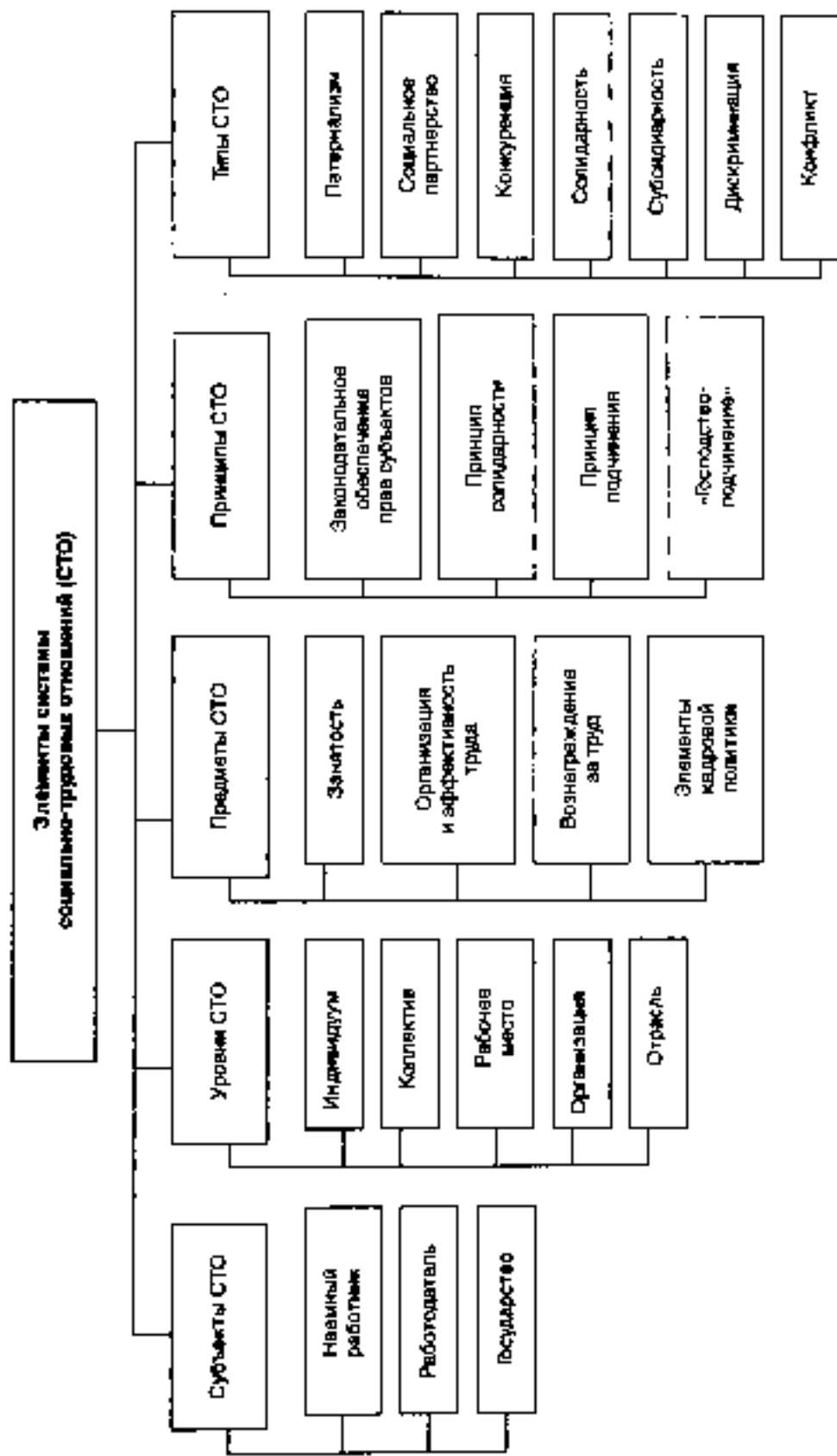


Рис. 4.1. Элементы системы социально-трудовых отношений

Работодатель — это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем, например, руководитель организации, не являясь ее собственником, выступает в качестве работодателя.

Государство в системе социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, координатор и организатор регулирования этих отношений, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Уровень социально-трудовых отношений определяется свойствами социальной среды, в которой функционируют субъекты этих отношений, т.е. можно выделить индивидуальный и коллективный уровень, уровень отрасли, организации, рабочего места и др.

В качестве **предметов индивидуальных социально-трудовых отношений** выступают различные стороны трудовой жизни человека на разных этапах его жизненного цикла: трудовое самоопределение, профориентация, наем — увольнение, оценка труда, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения и т.д.

Предметом коллективных социально-трудовых отношений является кадровая политика, включающая весь спектр деятельности организации по управлению персоналом.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Основную роль в формировании типов социально-трудовых отношений играет принцип обеспечения равенства прав и возможностей субъектов этих отношений. Реализация этого принципа в сочетании с принципами солидарности и равноправного партнерства или же с принципом «господства-подчинения» служит основой различных типов социально-трудовых отношений, характеристики которых представлены в табл. 4.1.

Для нормального функционирования система социально-трудовых отношений нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях (государственном, региональном, организационном) на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д.

На уровне организации регулирование социально-трудовых отношений осуществляется с помощью системы коллективных договоров, в рамках которых определяются согласованные пози-

ции работников той или иной организации и их работодателей по решению важнейших вопросов условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и т.д.

Таблица 4.1

Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
<i>Патернализм</i>	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
<i>Социальное партнерство</i>	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
<i>Конкуренция</i>	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере
<i>Солidarность</i>	Взаимная ответственность людей, основанная на единодущем и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
<i>Субсидиарность</i>	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
<i>Дискриминация</i>	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда
<i>Конфликт</i>	Крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, пикетов

4.2. ВНУТРИФИРМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА

Отношения между работодателем и наемным работником после заключения трудового договора реализуются в сфере занятости. Однако в некоторых ситуациях механизм рынка труда продолжает функционировать, оказывая непосредственное влияние на все стороны социально-трудовых отношений.

Элементы внутрифирменного рынка труда

Внутрифирменный рынок труда, как и внешний, обусловлен взаимодействием его субъектов по поводу купли-продажи рабочей силы на основе согласования условий занятости; действием нормативных актов и документов, регламентирующих отноше-

ния его субъектов; формированием рыночной конъюнктуры на основе внутрифирменной конкуренции; характером и содержанием деятельности в области управления персоналом предприятия (инфраструктура внутреннего рынка труда). Каждый из этих компонентов обладает определенной спецификой, понимание которой позволяет раскрыть особенности внутрифирменного рынка труда.

Работодатель и наемный работник. Заключая трудовой договор, наемный работник и работодатель вступают в новую фазу своих взаимоотношений, обусловленных согласованием их интересов в процессе использования рабочей силы.

Покупая на внешнем рынке труда рабочую силу, отвечающую определенным требованиям, работодатель, по сути, приобретает потенциальную способность выполнять определенные действия и операции. Приступая к работе, сотрудник демонстрирует свои реальные возможности, которые могут быть как выше, так и ниже предъявляемых требований.

В рамках трудовых отношений нередки ситуации, в которых происходит изменение условий занятости. Инициаторами таких изменений могут быть как работодатель, так и работник. Чаще всего предметом согласования интересов сторон становятся уровень оплаты труда, перемена должностной позиции, занимаемой работником, изменение режимов труда и отдыха, а также характер, условия и порядок увольнения работника.

Нормативные акты и внутренние документы предприятия регламентируют порядок регулирования уровня компенсации трудовых усилий работников (тарифные ставки и оклады, положения о премировании и др.), условия перемещений персонала по должностям и квалификационным категориям, нормы и способы эффективного взаимодействия работников (правила внутреннего распорядка, требования соблюдения мер физической и информационной безопасности и т.д.). Кроме того, в документах предприятия определяются требования к исполнению работы, устанавливаются результаты и параметры эффективности труда (должностные инструкции, стандарты качества и количества труда, нормы производительности, правила техники безопасности).

Важную регулирующую роль в процессе использования рабочей силы играют *правовые нормы, установленные государством*. Осуществляя регулирование социально-трудовой сферы, государство задает правила игры на рынке труда (в том числе и внутрифирменном) и обеспечивает гарантии выполнения договорных обязательств между его субъектами. При этом обеспечение эффек-

тивного использования трудовых ресурсов находится в компетенции работодателя.

Основными документами, регламентирующими деятельность и наемного работника, и работодателя, являются: Конституция РФ, провозглашающая исключительное право человека распоряжаться своей рабочей силой, запрещающая дискриминацию в социально-трудовой сфере и др.; закон о занятости населения, устанавливающий правовой регламент в области содействия занятости и обеспечения гарантий по безработице; Трудовой кодекс РФ, определяющий порядок и условия найма, использования и высвобождения рабочей силы.

Конъюнктура внутрифирменного рынка труда складывается относительно спроса на определенные виды труда и предложения рабочей силы внутри предприятия. Ниже в табл. 4.2 приведены зависимости между характером потребности в рабочей силе предприятия и конъюнктурой внутрифирменного рынка труда.

Таблица 4.2

Зависимость между характером потребности в рабочей силе предприятия и конъюнктурой внутрифирменного рынка труда

<i>Потребность в рабочей силе</i>	<i>Ситуация на внутреннем рынке труда</i>
Количественная потребность в персонале на одних направлениях снижается, в на других остается прежней	Избыточное предложение со стороны рабочей силы предприятия Баланс спроса и предложения рабочей силы на других направлениях деятельности
Количественная потребность в рабочих на одних направлениях деятельности снижается, а на других возрастает	Избыточное предложение со стороны рабочей силы, занятой на сокращаемых направлениях Избыточный спрос на рабочую силу на развивающихся направлениях
Количественная потребность на одних направлениях возрастает, а на других остается прежней	Спрос на рабочую силу на развивающихся направлениях Баланс спроса и предложения рабочей силы на других направлениях деятельности
Количественная потребность возрастает на всех участках	Спрос на рабочую силу на всех направлениях
Повышаются требования к качеству рабочей силы	Спрос на квалифицированную рабочую силу на всех направлениях
Потребность в рабочей силе снижается на всех направлениях	Избыточное предложение рабочей силы Падение спроса на рабочую силу

Равновесие на рынке труда достигается на основе соответствия спроса и предложения рабочей силы, при этом его разбалансирование происходит, если спрос превышает предложение (недостаток предложения) или предложение превышает спрос (недостаток спроса). Применительно к предприятию это озна-

чает, что в определенных ситуациях конъюнктура внутрифирменного рынка труда становится либо трудонизбыточной, либо трудодефицитной. Причем избыток рабочей силы может быть связан не только с сокращением числа рабочих мест в организации, но и с изменением спроса на конкретный профессиональный труд определенной квалификации. Дефицит же рабочей силы чаще всего связывают с развитием производства, т.е. увеличением числа рабочих мест, однако это явление может быть обусловлено факторами самого предприятия (такими как оплата труда, качество рабочей среды и т.п.) и иметь постоянный характер, выраженный в высоких показателях текучести персонала.

Спрос на рабочую силу определяется потребностью предприятия в работниках определенного качества и в определенном количестве, которая возникает вследствие действия как внешних, так и внутриорганизационных факторов. К числу внутренних факторов относятся, в частности, характер деятельности предприятия, его структура, цели и задачи, системы оплаты труда, размер зарплаты по отдельным категориям работников, система оценки и обучения персонала, условия труда, система служебного продвижения. К примеру, существенное влияние на формирование внутренней конъюнктуры оказывает качество используемой рабочей силы и сама организационная структура предприятия — работники высокой квалификации в большей степени проявляют интерес к служебному продвижению, которое воспринимается ими как способ самореализации, вместе с тем, если структура предприятия или система управления персоналом препятствуют карьерному росту, такие работники склонны к поиску места работы в другой организации.

Таким образом, на изменение конъюнктуры внутрифирменного рынка труда влияют как изменение внутрифирменного спроса на труд, определяемого потребностью в персонале со стороны организации, так и изменение требований работников, формирующих внутреннее предложение рабочей силы, к условиям занятости на данном предприятии.

Инфраструктура внутрифирменного рынка труда представлена подразделениями, осуществляющими свою деятельность в рамках системы управления персоналом предприятия. Это могут быть кадровые службы, отделы труда и заработной платы, отделы охраны труда и т.п. Основная роль в инфраструктуре принадлежит собственникам предприятия или их представителям — руководителям, осуществляющим функции общего управления на

условиях их найма. Именно эти люди определяют содержание и направленность кадровой политики, проводимой в организации и призванной обеспечивать равновесие между спросом и предложением на внутрефирменном рынке труда на основе баланса интересов работодателей и наемных работников.

Механизм внутрефирменного рынка труда

Целью функционирования внутрефирменного рынка труда является достижение баланса спроса и предложения рабочей силы предприятия, необходимого для обеспечения стабильной и эффективной деятельности организации.

Специфика внутрефирменного рынка труда состоит прежде всего в его относительной обособленности, закрытости по отношению к рынку труда внешнему. Внутрефирменный рынок труда более управляем, он практически не подвержен серьезным спонтанным колебаниям. Например, при сокращении штата сам процесс высвобождения рабочей силы, как правило, является достаточно длительным, поскольку работодатель должен следовать определенным правилам и, в частности, соблюдать сроки уведомления высвобождаемых работников. Следовательно, все то время, когда предприятие уже не испытывает потребности в рабочей силе, трудовые отношения между работодателем и наемным работником продолжают существовать. Вместе с тем изменение потребности в конкретной рабочей силе совсем не всегда влечет за собой замену имеющихся работников. Реализация эффективных форм и методов управления персоналом в организации позволяет гибко реагировать на требования развивающегося производства к профессиональным и деловым свойствам работников. Поэтому регулирование соотношения спроса и предложения рабочей силы на внутрефирменном рынке труда осуществляется более целенаправленно, а не под воздействием свободной конкуренции, характерной для внешнего рынка труда.

В рамках внутрефирменного рынка труда управлению подвергаются как спрос, так и предложение труда со стороны рабочей силы самой организации. На расширение предложения оказывают влияние такие действия администрации, как заполнение рабочих мест путем перемещения собственных работников, поощрение освоения работниками других профессий, учет личных интересов работников, поощрение разумной внутриорганизационной мобильности.

Отношения, характерные для рынка труда, начинают проявляться в тот момент, когда на предприятии изменяется потреб-

ность в рабочей силе. Эта потребность формируется в тех случаях, когда в организации:

- создаются новые рабочие места, например, при развитии новых направлений деятельности;
- образуются вакансии в связи с уходом работников на другие предприятия, на пенсию, воинскую службу и др.;
- сокращается штат работников по причине реорганизации;
- изменяются требования к качеству рабочей силы — с изменением технологий, методов работы, корпоративных норм и др.

При этом требования к рабочей силе формируются в контексте не только ее профессиональных и социально-демографических характеристик — большое значение приобретают индивидуальные поведенческие особенности работников.

В основе функционирования внешнего рынка труда — согласование интересов работодателей и наемных работников в отношении условий найма рабочей силы. Этот же механизм действует и на внутрифирменном рынке труда, только предмет согласования становится условия занятости на конкретном предприятии.

Функционирование внутрифирменного рынка труда обусловлено необходимостью согласования интересов работодателей и наемных работников, реализуемых в процессе трудовой деятельности на данном предприятии. К числу таких интересов относятся:

- экономические, выраженные в требованиях к размеру заработной платы, структуре и объему денежных компенсаций, а также содержанию стимулирующих компонентов оплаты труда;
- организационные — должностной статус, содержание рабочих процессов (выполняемые функции, интенсивность, напряженность, физические и умственные затраты), требования к результатам труда, режимы труда и отдыха и т.д.;
- квалификационные, связанные с улучшением или изменением профессиональных свойств наемного работника; эти интересы могут быть актуальными как для сотрудника, стремящегося к развитию своего потенциала, так и для работодателя, если рост профессионализма персонала рассматривается им как условие конкурентоспособности предприятия;
- социальные — интересы по поводу участия наемных работников в управлении предприятием, повышения уровня его включенности в деятельность организации, снижения случаев девиантного поведения (нарушение трудовой дисциплины, саботаж, воровство и т.д.).

Если согласования интересов не произошло, либо работодатель, либо наемный работник принимают решения, оказывающие часто негативное влияние на деятельность предприятия. Так, если субъектам внутрифирменного рынка труда не удалось договориться о повышении заработной платы либо в организации отсутствуют возможности для должностного роста, работник может уволиться или снизить трудовую активность. Оба варианта, по крайней мере, увеличивают издержки работодателя по обеспечению предприятия требуемой рабочей силой.

Ни работодатели, ни наемные работники не являются субъектами внутрифирменного рынка труда до тех пор, пока не ставится вопрос о прекращении или изменении условий занятости. Таким образом, действие механизма внутрифирменного рынка труда направляется на обеспечение баланса спроса и предложения рабочей силы на предприятии. С позиции собственника организации равновесие на внутрифирменном рынке труда означает реализацию его экономических интересов: оптимизация затрат на персонал, повышение его конкурентоспособности, рост результатов использования рабочей силы и др.

Баланс предпринимательских целей собственников бизнеса, наемных работников и интересов социально-экономического развития общества устанавливается в результате действия механизма правового и экономического регулирования отношений занятости на предприятии.

4.3. СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Деятельность работодателя как субъекта отношений занятости оказывает определяющее влияние на реализацию государственной политики в области занятости населения.

На уровне предприятия в сферу отношений занятости включаются вопросы и проблемы, возникающие по поводу включения рабочей силы во внутриорганизационные производственные и управленческие процессы: найм работников, организация их использования, профессиональное обучение, служебно-профессиональное продвижение, высвобождение и др.

Управлением занятостью в организации состоит в целенаправленном регулировании отношений между собственником предприятия и наемными работниками, обеспечивающим реализацию экономических и неэкономических интересов субъектов занятости.

Эти интересы находят выражение в *условиях занятости*, в состав которых входят:

- содержание трудовой деятельности работника (трудовая функция);
- заработная плата (размер, структура и порядок выплаты);
- условия труда на рабочем месте;
- режимы труда и отдыха работников;
- права и обязанности работодателя и наемных работников;
- порядок прекращения трудовых отношений.

Таким образом, регулирование отношений между работодателем и наемным работником основано на механизме согласования интересов сторон относительно использования рабочей силы и распределения результатов труда. Действие этого механизма опосредовано влиянием мер государственного регулирования, направленных на обеспечение гарантий, обеспечивающих равенство и взаимную ответственность субъектов социально-трудовых отношений (рис. 4.2).

В этой связи управление занятостью является фундаментом *системы управления персоналом* в организации, формирующим основу для выработки кадровой политики и конкретных кадровых решений, согласованных относительно требований и приоритетов, установленных государством в сфере социально-трудовых отношений:

- при проектировании трудовых процессов должны учитываться требования к условиям труда и режимам работы, определенные в государственных нормативных актах (ТК РФ, СНиП и др.);
- при найме персонала помимо правил приема на работу различных категорий сотрудников работодатель должен выполнять обязательства по отношению к гражданам, направляемым органами службы занятости населения (безработные¹, инвалиды²);

¹ Кандидаты из числа безработных граждан, направляемые службами занятости населения, участвуют в отборе на вакантные места в штате предприятия на равных основаниях с другими претендентами.

² Трудоустройство данной категории граждан может быть реализовано путем квотирования (определения обязательной доли) рабочих мест. Данная мера применяется в отношении государственных предприятий и учреждений. В сфере частного предпринимательства трудоустройство инвалидов осуществляется на основе применения налоговых льгот и финансирования создания специальных рабочих мест.

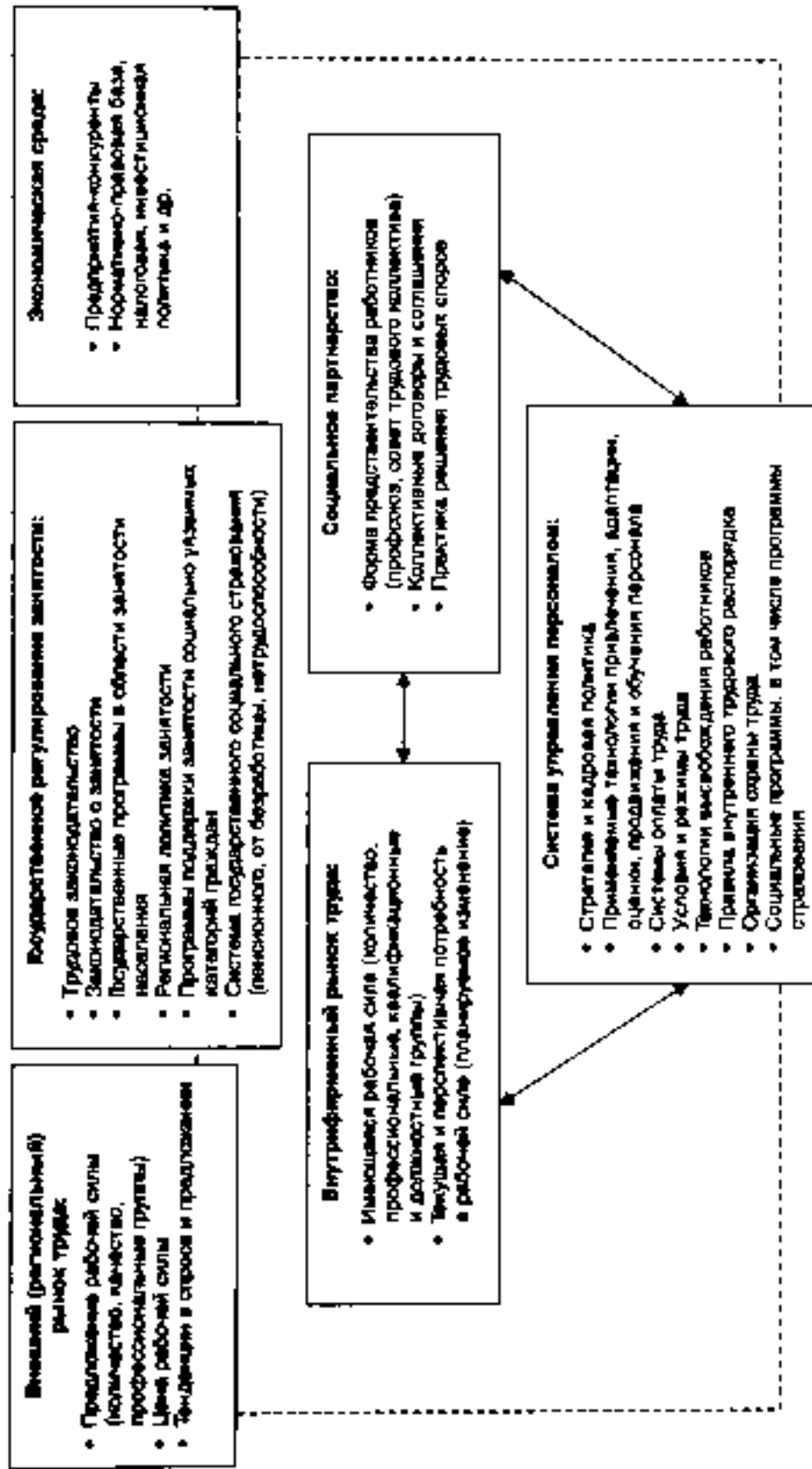


Рис. 4.2. Факторы и сферы управления занятостью в организации

- при формировании систем оплаты труда, организации обучения и служебно-должностного продвижения, высвобождения персонала необходимо применять нормы, установленные ТК РФ.

Активное участие государства в регулировании системы СТО имеет целью создание условий, при которых принципы социально ориентированной экономической системы реализуются через заинтересованное участие и работодателей, и наемных работников.

Закон о занятости населения (ст. 25) определяет ключевые аспекты деятельности работодателей, обеспечивающие реализацию государственной политики занятости. К числу таких действий относятся:

- соблюдение условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством РФ;
- реализация мер, предусмотренных законодательством РФ о труде, коллективными договорами и соглашениями по защите трудящихся в случае приостановки производства или высвобождения работников;
- оказание помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам;
- создание условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих;
- разработка и реализация социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
- соблюдение установленной квоты для трудоустройства инвалидов;
- трудоустройство граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирование отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Государство предусматривает применение ряда мер стимулирования заинтересованности работодателей в реализации указанных направлений, в частности:

- при исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли организаций уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку работников;

- работодатели, трудоустраивающие на работу сверх установленной минимальной численности выпускников образовательных учреждений различного уровня¹, лиц, освобожденных из мест лишения свободы, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, имеют право на налоговые льготы.

Помимо этого в Правительстве РФ изучаются возможности снижения расходов работодателей по обеспечению безопасных условий труда, добровольному медицинскому страхованию сотрудников за счет налоговых льгот, поощрения развития социальной инфраструктуры предприятия (детских садов, профилакториев).

Таким образом, устанавливая правовые нормы и применяя меры экономического стимулирования работодателей, государство определяет легитимные границы влияния собственников бизнеса и наемных работников в сфере социально-трудовых отношений, складывающихся при найме рабочей силы, в процессе ее использования, а также при высвобождении работников.

4.4. РЕГУЛИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ ЗАНЯТОСТИ ПРИ НАЙМЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Найм рабочей силы является результатом достижения соглашения между работодателем и наемным работником об условиях занятости (рис. 4.3), к числу которых относятся оплата и условия труда, должностной статус, гарантии и компенсации.

Соглашение о найме заключается, если:

- профессионально-квалификационные и личностные характеристики работника соответствуют требованиям работодателя к качеству рабочей силы;
- условия занятости (уровень оплаты труда, организация рабочего места, режимы труда и отдыха и т.д.), а также перспективы для наемного работника, связанные с его пребыванием на предприятии (возможности роста зарплаты, обучения, карьерного продвижения и др.), соответствуют его ожиданиям;
- работодатель и наемный работник договариваются о цене рабочей силы.

¹ В Правительстве РФ рассматривается законопроект, в котором определяются формы и пути первичного выхода выпускников профессиональных образовательных учреждений, и в том числе стимулирование работодателей в отношении трудоустройства молодых специалистов.



Рис. 4.3. Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений при найме рабочей силы

Требования к содержанию работы и выполняемым работником функциям, сроки и режимы исполнения работы, уровень оплаты труда, права и обязанности работодателя и наемного работника находят выражение в трудовом договоре, заключаемом при найме. Собственно заключение трудового договора является основанием для наступления трудовых отношений.

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ¹).

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 57) обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

¹ Здесь и далее ссылки на статьи Трудового кодекса РФ даются в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», вступившим в силу 6 октября 2006 г.

- *место работы;*
- *трудовая функция* (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- *дата начала работы*, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- *условия оплаты труда* (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- *режим рабочего времени и времени отдыха* (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- *компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда*, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- *условия, определяющие в необходимых случаях характер работы* (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- *условие об обязательном социальном страховании работника;*
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Перечисленные выше условия характеризуются законом как обязательные, а это означает, что изменение какого-либо из них или нескольких сразу не может произойти в одностороннем порядке.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия испытания, обязательства о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положение работника.

Срок испытания при приеме на работу не может превышать трех месяцев для исполнительского персонала, а для руководителей организаций и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев. Следует учитывать, что испытательный срок не назначается для

лиц младше 18 лет, молодых специалистов, впервые поступающих на работу, беременных женщин, работников, поступающих в организацию в порядке перевода от другого работодателя, лиц, избранных по конкурсу¹ на замещение должности, и др. Часто работодатели на период испытательного срока устанавливают уровень оплаты труда ниже, чем это предусмотрено штатным расписанием. Такие действия законодательством запрещены.

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор);
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Выбор той или иной формы трудового договора должен осуществляться на основе ограничений, предусмотренных законодательством. В частности, срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Чаще всего срочные трудовые договоры заключаются (ст. 59):

- на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- на время выполнения временных, продолжительностью до двух месяцев, работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населению на работы временного характера и общественные работы, и некоторыми другими категориями работников.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индиви-

¹ Конкурс на занятие должности — официальная процедура, проводящаяся в отношении педагогических, творческих работников и т.п.

дуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 чел., а в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 чел.;

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству и др.

Стремясь к минимизации затрат, связанных с использованием персонала, работодатели нередко заключают срочные трудовые договоры при отсутствии достаточных к тому оснований. Если работник обратится в соответствующие инстанции, обладающие полномочиями для разрешения трудовых разногласий, действия работодателя будут признаны незаконными, а договор — заключенным на неопределенный срок. Также запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, заключившим трудовой договор с работодателем на неопределенный срок.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Если исполнение работы осуществляется в особых, например, вредных условиях, работодатель может потребовать документы о состоянии здоровья работника. Однако такое требование должно иметь под собой достаточно веские основания, которые устанавливаются государственными нормативными актами. Во всех остальных случаях требование дополнительных к перечисленным документов при приеме на работу является незаконным.

Подобным образом оформляются трудовые отношения между работодателем — физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем, и наемным работником (ст. 309). Работодатель обязан вести трудовые книжки, он также должен производить все обязательные платежи, связанные с использованием наемной рабочей силы (страховые взносы и т.д.). При этом индивидуальный предприниматель должен соблюдать все требования законодательства относительно условий занятости наемного работника.

4.5. УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ В ПРОЦЕССАХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Эффективное использование рабочей силы обусловлено реализацией прав и обязанностей субъектов трудовых отношений, когда работодатели и наемные работники ответственно и добросовестно осуществляют свою деятельность (рис. 4.4).

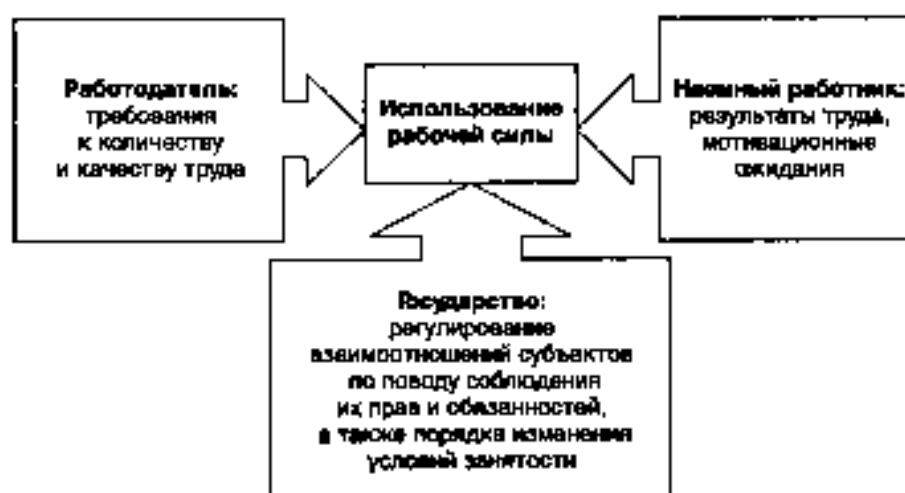


Рис. 4.4. Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в процессе использования рабочей силы

В обязанности работодателя включаются действия, направленные на обеспечение условий труда, в которых работник может

беспрепятственно осуществлять свои трудовые функции (оборудование, инструменты, техническая документация, обеспечение бытовых нужд работников и др.), не причиняя при этом вреда своему здоровью. Одним из основных обязательств работодателя является выплата заработной платы в полном объеме, в установленные сроки при условии равной оплаты за равный труд.

Обязанности работника концентрируются вокруг процесса выполнения работы: исполнение трудовых функций в соответствии с трудовым договором и установленными нормами производительности, соблюдение правил внутреннего распорядка предприятия, требований по охране труда и обеспечению его безопасности.

На уровне законодательного регулирования отношений в социально-трудовой сфере определяются правовые нормы взаимодействия субъектов занятости. Однако реальное воплощение эти отношения получают в специфической среде каждой конкретной организации.

Действуя в постоянно изменяющейся внешней среде, предприятия вынуждены регулировать внутреннее состояние организации. Цель этого регулирования — обеспечение жизнеспособности предприятия на рынке, которая достигается, в частности, за счет гибкости организационных структур. Давление со стороны рынка не может не отразиться на требованиях к работникам.

Разные предприятия по-разному решают проблемы, связанные с удовлетворением потребности в персонале: одни будут стремиться к замене работников; другие — развивать системы внутрифирменной подготовки персонала, основанной на прогнозировании этой потребности, выраженной в количестве и качественных характеристиках требуемых работников в долгосрочной перспективе (табл. 4.3).

Воздействие на работника с целью приспособления его к потребностям производства и обеспечения его эффективной занятости осуществляется через требования к качеству рабочей силы, ее квалификации, через мотивацию к труду, активное подключение работника к профессиональной мобильности и т.д. Для предпринимателей работник, осознающий свою роль в новых производственных условиях, имеющий заинтересованность в результатах своего труда, есть неслучайное условие становления устойчивого и прибыльного бизнеса.

Таблица 4.3

**Факторы организационной среды предприятия
и его возможные действия в отношении персонала**

Фактор	Возможные последствия	Действия организации в отношении персонала
<i>Изменение стратегии развития организации</i>	Изменение численности персонала: уменьшение на одних направлениях и увеличение на других Изменение требований к квалификации и специализации работников	Увольнение части работников Найм персонала Изменение режимов рабочего времени Обучения Внутренние перемещения
<i>Внедрение более производительной техники и новых технологий</i>	Изменение (увеличение) норм производительности приводит к снижению численности требуемого персонала	Высвобождение части работников: одни могут быть уволены, другие перемещены внутри предприятия Регулирование режимов рабочего времени, например, введение многосменной работы Обучение персонала
<i>Реструктуризация структуры предприятия</i>	Изменение численности и качественных характеристик персонала на преобразованных направлениях	Высвобождение части сотрудников Перераспределение высвобождаемых работников, при необходимости — внешний найм Обучение перераспределенных и вновь нанятых сотрудников
<i>Оптимизация управленческих и производственных процессов</i>	Сокращение количественной потребности в персонале Изменения требований к качеству рабочей силы	Увольнение части сотрудников Внутриорганизационные перемещения Обучение
<i>Сокращение деятельности предприятия</i>	Сокращение потребности в рабочей силе	Высвобождение персонала

Только будучи правильно организованным, процесс потребления рабочей силы обеспечивает полное использование трудового потенциала работника, его возможностей, личностных качеств. Однако в любом случае регулирование взаимоотношений между работодателем и наемным работником будет осуществляться под влиянием механизма внутреннего рынка труда, устанавливающего равновесие между внутрифирменным спросом и предложением рабочей силы.

Очевидно, что изменения в деятельности предприятия оказывают непосредственное влияние на условия занятости работников. Изменение этих условий должно быть обязательно отражено в ряде документов, необходимых для определения нового содер-

жания и характера трудовых отношений между работодателем и наемным работником. К таким документам относятся: трудовой договор, приказ о перемещении работника на другую должность, положение об оплате труда на предприятии, положение о премировании, штатное расписание и др. При этом условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Помимо обязанностей работодателя и наемные работники имеют права на отстаивание своих интересов в области регулирования условий занятости, которые реализуются как на индивидуальном, так и коллективном уровне. Коллективные трудовые отношения между работодателем и наемными работниками возникают, если работники имеют общие требования к работодателю или необходима защита общих интересов.

На практике коллективная форма решения трудовых споров применяется преимущественно на крупных предприятиях, где имеется сильный отраслевой профсоюз — в машиностроении, отраслях, специализирующихся на добыче и переработке природных ресурсов, и т.д. На предприятиях малого и среднего бизнеса в значительно меньшей степени реализуются процессы коллективного регулирования социально-трудовых отношений. Такая ситуация объясняется тем, что профсоюзы фактически выступают инициаторами двухстороннего согласования интересов работников и работодателей. В сфере малого предпринимательства профсоюзное движение отсутствует, а сами работники, сталкиваясь с проблемами реализации своих трудовых прав, не стремятся к объединению, полагая, что это может привести к их увольнению.

Выступая субъектом социально-трудовых отношений, государство определяет формы и способы регулирования вопросов, возникающих в сфере занятости на основе переговоров между работодателями и наемными работниками, при этом само государство является посредником, обеспечивающим принятие законодательно обоснованных решений.

Система, обеспечивающая согласование интересов работодателей и работников, носит название «социальное партнерство». Механизм социального партнерства основан на реализации ряда принципов:

- равноправие сторон;
- уважение, заинтересованность и учет интересов сторон;
- действия сторон осуществляются в русле законодательных норм;

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- ответственность сторон за невыполнение достигнутых соглашений и др.

Основу социального партнерства на предприятии составляет коллективный договор или соглашение, которые включают взаимные обязательства работодателей и наемных работников по следующим вопросам (ст. 41 ТК РФ):

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, определенные сторонами.

Ключевыми аспектами регулирования занятости на предприятии, связанными с использованием рабочей силы, являются оплата труда, условия труда, а также режимы труда и отдыха.

Регулирование оплаты труда в организации

Оплата труда является центральным вопросом регулирования условий занятости на предприятии. Размер заработной платы, ее форма, состав и порядок выплат определяются при заключении трудового договора между работодателем и наемным работником. Предметом обсуждения на этапе найма является уровень оплаты труда, установившийся на рынке труда с учетом сложившегося

соотношения между спросом и предложением рабочей силы. Однако на внешнем рынке труда спрос на рабочую силу определяется ее качественными характеристиками, а внутрифирменный спрос на труд формируется в отношении его продуктивности и цены в условиях конкретного предприятия. Другими словами, предприниматель, преследующий экономические цели, предъявляет требования к результатам труда и соотносит эти результаты с затратами, произведенными для их получения.

Требования к наемному работнику ограничиваются конкретными потребностями предприятия, предъявляемыми к функциональному содержанию его деятельности, количеству и срокам выполнения работы, качеству продукции или услуг, поведению в рабочей среде. Поэтому, определяя условия оплаты труда в договоре, работодатель, как правило, оставляет за собой возможность «маневра» в виде систем, стимулирующих результаты труда.

В современных условиях стимулирующее значение оплаты труда чрезвычайно велико. Работники и члены их семей удовлетворяют свои жизненные потребности практически полностью за счет заработной платы. Причем реальный уровень оплаты труда определяется не только индивидуальной производительностью работника, он в значительной степени зависит от того, как работодатель установил ее величину, какую систему стимулов к производительному труду он разработал и насколько эта система направляет возможности и потребности работника на достижение целей организации. Но для собственника бизнеса оплата труда наемных работников составляет значительную часть его производственных расходов. Очевидно, что интерес работников состоит в увеличении заработной платы, а работодателей — в ее снижении. Поэтому основной проблемой в области оплаты труда является регулирование уровней оплаты труда, направленное на установление баланса интересов наемных работников и собственников бизнеса.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 129) «заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стиму-

лирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Приведенное определение отражает все многообразие видов денежного вознаграждения наемного работника. Однако в современных организациях используются, как правило, системы, включающие дополнительные компенсации, представленные в неденежном выражении, но включающиеся в совокупный доход сотрудника. К ним относится оплата транспортных расходов, питания, отдыха, дополнительного медицинского обслуживания и многие другие, финансируемые за счет средств предприятия, льготы для персонала.

Размер основной заработной платы зависит от вида требований, предъявляемых к работнику на данном рабочем месте, а также различных характеристик труда:

- сложность выполняемых задач (работ);
- нервно-психические и физические нагрузки;
- влияние на работника факторов окружающей среды;
- ответственность за средства и предметы труда, его результаты, за действия других людей, их безопасность;
- квалификация работника (образование и профессиональные навыки);
- необходимые для выполнения работы способности работника (коммуникационные, инновационные, интеллектуальные);
- количество подчиненных (для руководителей);
- положение должности в структуре организации и др.

Эти характеристики составляют основу для формирования норм труда, которые, в свою очередь, необходимы для установления уровня основной заработной платы. Нормы производительности, например, влияют на величину сдельной расценки при выполнении работ в стандартных условиях труда, т.е. при средней интенсивности и сложности трудового процесса в нормальных рабочих условиях с учетом физиологических ограничений¹. В других случаях нормы устанавливают соотношение между выполняемыми сотрудником функциями и необходимыми для этого затратами рабочего времени при соответствующей квалификации.

¹ Возможности человеческого организма не безграничны, поэтому в структуре трудовых норм учитываются перерывы, необходимые для поддержания работоспособности, кратковременные в течение рабочей смены, а также обеденные перерывы.

Таким образом, размер основной заработной платы *при сдельной форме оплаты труда* определяется в зависимости от количества и качества произведенного продукта, а *при повременной форме оплаты труда* — в зависимости от количества проработанного времени.

При отсутствии норм труда, а такая ситуация характерна для большинства предприятий малого и среднего бизнеса, определение величины основной заработной платы осуществляется на основе уровней зарплаты, сложившихся на отраслевых и профессиональных рынках труда. Другими словами, основная зарплата сотрудников не может быть меньше, чем у конкурентов. Кроме того, ее размер регулируется трудовым законодательством РФ, а также отраслевыми соглашениями, которые устанавливают минимальный гарантированный государством уровень оплаты труда.

Дополнительная оплата труда включает в себя различные виды доплат, надбавок и компенсаций, позволяющих учесть различия в условиях работы, режимах труда и отдыха, а также квалификации работников. К ним относятся:

- *доплаты, связанные с условиями труда*: компенсации за работу в местностях с тяжелыми природно-климатическими условиями; доплаты за работу во вредных и опасных условиях и на тяжелых работах;
- *компенсации, обусловленные отклонениями от нормальных режимов труда и отдыха*: доплаты за многосменный режим работы; за работу по графику; за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни; оплата сверхурочной работы, за работу в условиях ненормированного рабочего дня (в случаях, предусмотренных законодательством); надбавка к заработной плате, связанная с разъездным характером работы;
- *доплаты и надбавки стимулирующего характера*, определяемые деловыми качествами работника: за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; доплаты за совмещение профессий; за высокую квалификацию, за ученую степень и звание в вузах и т.п. К этой же группе доплат относится надбавка за стаж работы на предприятии.

Порядок применения тех или иных компенсирующих доплат прямо определен законодательством. Это означает, что работодатель обязан гарантировать работнику их выплату и не ниже размеров, установленных законом. Указанные выше доплаты и надбавки включаются в положение об оплате труда или коллективный

договор и начисляются, чаще всего, в виде установленных государством или предприятием процентов к основной заработной плате.

Премия — это вознаграждение, выплачиваемое дополнительно к оплате труда за результаты, превышающие норму труда.

Премия является основным элементом экономического стимулирования. Разнообразие форм и видов премирования позволяет обеспечить реализацию интересов предприятия в сфере регулирования результатов труда работников. Различают следующие основные виды премиальных выплат:

- за текущие (основные) результаты работы — стимулируют выполнение плановых показателей деятельности предприятия;
- за пересыпное выполнение плановых показателей — стимулируют увеличение результатов труда: рост производства или продаж товарной продукции, балансовой или чистой прибыли, снижение затрат на производство, высокой культуры производства или предоставления услуг и т.п.;
- за определенные достижения несистематического характера. Например, единовременное вознаграждение за выполнение особых заданий, премии по итогам года и победителям профессиональных конкурсов и др.

Отдельно следует остановиться на применении методов материального стимулирования работников в форме депремирования или удержаний (штрафов) из заработной платы. Применение таких методов направлено на ограничение возможностей появления отклонений от заданных норм труда, например, нарушений трудовой дисциплины или выпуска бракованной продукции.

В соответствии с российским законодательством о труде (ст. 155) при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Причем вина работника должна быть доказана и документально подтверждена. Вместе с тем, если норма труда не выполнена по вине работодателя, оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

Регулирование условий труда

Условия труда — это совокупность параметров организационной среды, оказывающих влияние на здоровье и безопасность работника. Условия труда на конкретном рабочем месте характе-

ризируются наличием или степенью влияния вредных факторов рабочей среды на организм человека, т.е. всего того, что, воздействуя на работника, может вызывать профессиональное заболевание или другое нарушение состояния здоровья.

Вредными факторами могут быть: температура и влажность воздуха, различные излучения, производственный шум, пыль, освещение — естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, пульсация освещенности, избыточная яркость), химические вещества, смеси, микроорганизмы и т.д.

В зависимости от степени отклонения фактических факторов рабочей среды и трудового процесса от нормативов условия труда условно подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Важными показателями условий труда являются его тяжесть и напряженность, оказывающие существенное влияние на работоспособность человека.

Тяжесть труда отражает характер нагрузки на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма (сердечно-сосудистую, дыхательную и др.), обеспечивающие его деятельность. Тяжесть труда характеризуется физической динамической нагрузкой, массой поднимаемого и перемещаемого груза, общим числом стереотипных рабочих движений и т.д.

Напряженность труда отражает характер нагрузки преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Работа, требующая постоянных высоких нагрузок на жизненно важные системы организма, приводит к развитию хронических заболеваний. Кроме того, физическое и эмоциональное переутомление приводит к снижению реакций человека на ситуации, возникающие в рабочей среде, следствием чего являются поломки оборудования и аварии, нередко приводящие к травмам на производстве.

Забота о благополучии и безопасности работников является важнейшей обязанностью работодателя. Так, в ст. 212 ТК РФ определены его обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В частности, работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников на предприятии;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, приобретение которых происходит за счет средств работодателя;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда и др.

Усилия работодателя по обеспечению безопасных условий труда должны подкрепляться заинтересованностью самих работников, поэтому в ст. 214 ТК РФ определяются их обязанности в области охраны труда, согласно которой работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиП), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда. В этих документах определены предельно допустимые концентрации (ПДК) содержания вредных веществ в рабочей зоне, сформулированы требования к расположению оборудования в производственных помещениях, даны рекомендации, обеспечивающие безопасность работ с учетом особенностей применяемых технологий. Медицинские аспекты условий труда изложены в документе: «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда. Руководство Р 2.2.2006-05», введенном в действие с 1 ноября 2005 г.

Регулирование режимов труда и отдыха

Рабочая сила, как любой товар, обладает рядом свойств, определяющих ее потребительную стоимость. К таким свойствам можно отнести уровень квалификации, трудовые навыки, творческие способности, т.е. все то, что может приносить предпринимателю, покупающему рабочую силу, прибавочную стоимость, а значит — прибыль. Однако потребление рабочей силы ограничивается ее психофизиологическими возможностями, определяющими пределы трудоспособности и обуславливающими необходимость ее нормального восстановления.

Режим труда и отдыха — установленный в организации распорядок, регламентирующий чередование времени работы и отдыха на протяжении рабочего дня, недели, месяца, года.

Главной целью введения такого распорядка является оптимизация использования рабочей силы, сохранение ее высокой и длительной работоспособности.

В соответствии с российским законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю (ст. 91 ТК РФ), а для некоторых категорий работников устанавливаются пониженные нормы. Вместе с тем предъявляются особые требования к организации сверхурочных работ.

«Сверхурочная работа¹ — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работ-

¹ Полная информация содержится в ст. 99 ТК РФ.

ника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период».

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

Только в экстренных случаях при непредвиденных обстоятельствах (катастрофа, стихийное бедствие, производственная авария) допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия. Кроме того, запрещено привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и некоторых других.

Эти требования распространяются на те категории работников, чей трудовой распорядок устанавливается в зависимости от регламента трудового процесса, например, в основном и вспомогательном производстве. Однако есть огромное количество сотрудников, чья деятельность фактически осуществляется в режиме ненормируемого рабочего дня.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего дня (ст. 101).

В государственных организациях перечень должностей, по которым возможно применение ненормированного рабочего времени, устанавливается Правительством РФ. В частности, речь идет о должностях руководителей и некоторых специалистов.

В сфере частного предпринимательства установление режимов ненормированного рабочего дня зачастую происходит произвольно, без достаточных к тому оснований. Такая практика, безусловно, выгодна работодателю, поскольку применение этих режимов не связано с дополнительными компенсациями трудозатрат наемных работников. Правомерность применения ненормируемого рабочего дня обеспечивается путем утверждения перечня должностей, устанавливаемого коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего распорядка.

4.6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Деятельность любой организации связана с изменением состава работников – одни люди покидают предприятие, другие приходят. Это естественный, постоянно протекающий процесс, в котором участвуют все стороны социально-трудовых отношений (рис. 4.5).

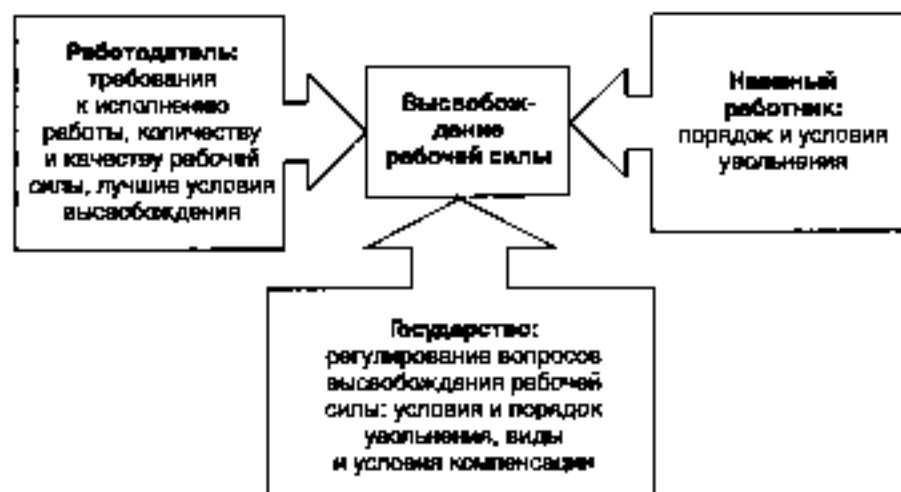


Рис. 4.5. Взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений в процессе высвобождения рабочей силы

Высвобождение рабочей силы означает прекращение трудовых отношений между работодателем и наемным работником. Инициатором расторжения трудового договора может быть любая из сторон этих отношений.

В зависимости от причин, повлекших за собой увольнение работника, различают следующие варианты высвобождения:

- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- по соглашению сторон;
- в связи с истечением срока трудового договора;
- по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Государство, несущее ответственность за реализацию трудовых прав и гарантий наемных работников и работодателей, осуществляет нормативно-правовое регулирование процессов высвобождения рабочей силы с предприятий.

Рассмотрим наиболее часто встречающиеся на практике варианты увольнений сотрудников (рис. 4.6).

Увольнение по инициативе работника может осуществляться в том случае, если срок трудового договора с ним еще не истек. В такой ситуации работник должен заранее согласовать свой уход из организации с руководителем для того, чтобы он мог начать действия по привлечению нового работника на высвобождаемую должность, а также спланировать деятельность подразделения и подчиненных. Известно, что в последние дни перед увольнением уходящий работник снижает производительность своего труда. Кроме того, каждый сотрудник имеет определенные обязательства по отношению к организации, поэтому увольняющийся работник должен передать дела, оборудование, материалы и ресурсы, используемые им в работе.

Организация должна в согласованные сроки произвести увольнение работника в соответствии с требованиями ТК РФ с учетом собственных интересов в рамках закона. Например, нередки случаи ухода сотрудников — носителей информации в конкурирующие организации, поэтому необходимо заранее предпринять определенные действия по сохранению сведений, составляющих коммерческую тайну.

Особый случай представляет собой *увольнение в связи с выходом на пенсию*. Закон предусматривает только один вариант — увольнение по собственному желанию. Государство признает женщин, достигших 55 лет, и мужчин, начиная с 60 лет, нетрудоспособными по возрасту, и это означает, что они получают право на трудовую пенсию. Но это не значит, что человек не может продолжать работать. Тем не менее организации, сталкиваясь с необходимостью высвобождения пенсионеров с целью обновления персонала, реализуют различные подходы к решению этой проблемы.

Первый подход характеризуется негласной жесткой политикой, которая строится по принципу обязательности ухода с предприятия для сотрудников, достигших пенсионного возраста. В таких организациях пенсионерам рекомендуют уволиться по собственному желанию, предлагают перевод на другую менее ответственную и, соответственно, ниже оплачиваемую работу, применяют механизм сокращения должностей либо заблаговременно заключают с работником срочный трудовой договор, окончание которого будет приближено ко времени выхода на пенсию.

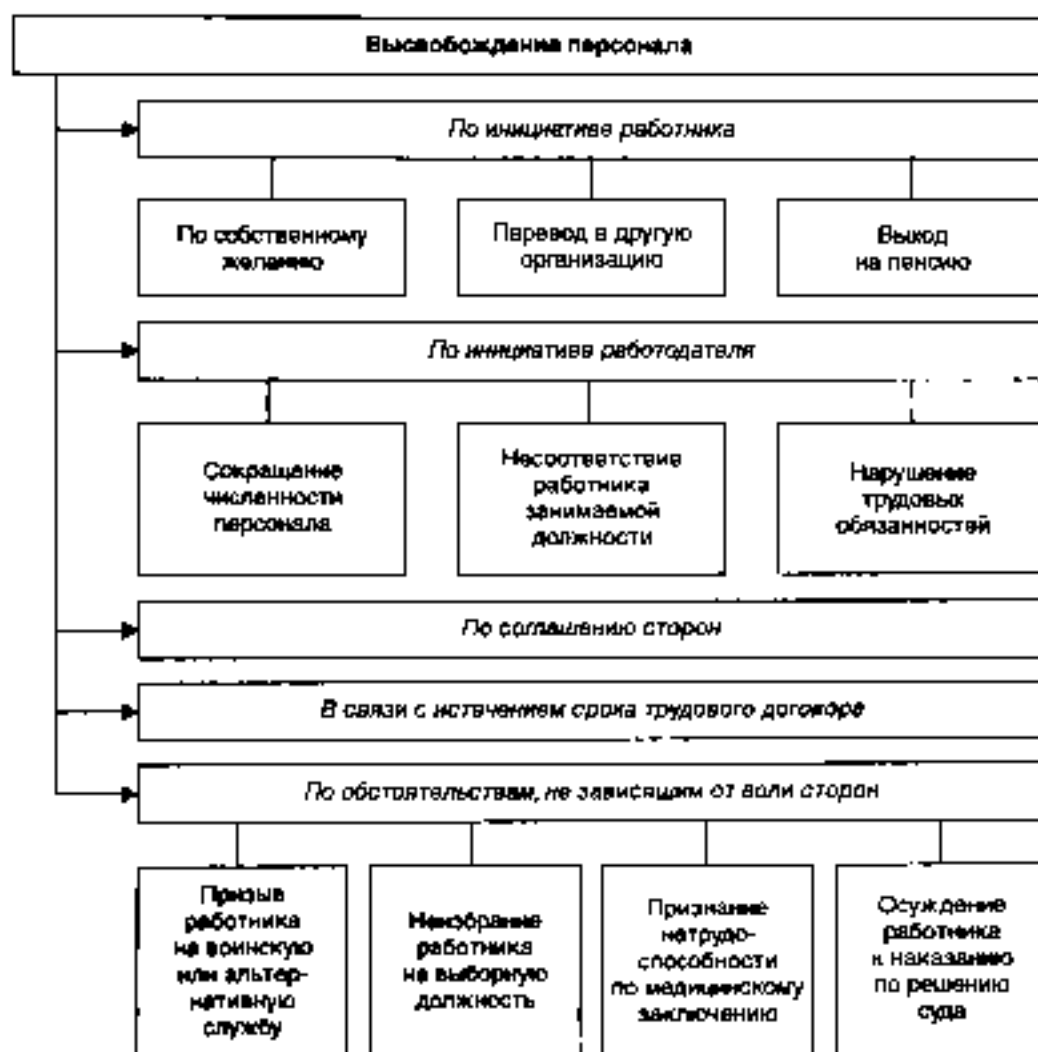


Рис. 4.6. Основания и формы высвобождения персонала

Принципиально другой подход составляет основу политики в отношении пенсионеров в организациях, придающих большое значение социальным вопросам. На таких предприятиях выгла-

чиваются вознаграждения при выходе на пенсию, создаются общественные организации ветеранов, пенсионеры привлекаются в качестве экспертов для выполнения ответственных работ или участвуют в обучении молодых специалистов. Другими словами, реализуются меры по формированию заинтересованности работников в выходе на пенсию.

Следует отметить, что второй подход является не только более гуманным, чем первый. «Мягкий» вариант выхода на пенсию позволяет организации создать и укрепить позитивный имидж на рынке труда, т.е. стать более привлекательной для наемных работников, а также сохранить ценных сотрудников, чей труд может принести пользу и в будущем, если связь с предприятием не будет утрачена после выхода на пенсию. Кроме того, затраты на проведение такой политики вполне сопоставимы с расходами предприятия, связанными с поиском и реализацией законодательно обоснованных путей высвобождения сотрудников, достигших пенсионного возраста.

Увольнение по инициативе работодателя может осуществляться по нескольким основаниям: сокращение численности персонала, несоответствие работника занимаемой должности, нарушения со стороны работника и др.

Сокращение штата может происходить вследствие реорганизационных действий на предприятии: прекращение некоторых или создание принципиально новых направлений бизнеса, сокращение потребности в определенных работах в связи с внедрением менее трудозатратных процессов. При этом из структуры организации исключаются некоторые должности. До принятия решения о высвобождении части персонала следует провести ряд мероприятий, позволяющих уточнить потребность в сокращении штата:

- ограничить найм персонала;
- сократить сверхурочные работы;
- отказаться, по возможности, от работ, выполняемых совместителями или по договору подряда;
- провести перемещения высвобождаемого персонала внутри предприятия;
- провести обучение работников;
- предоставить сотрудникам возможность уйти из организации по собственному желанию;
- создать условия для выхода на пенсию, в том числе досрочно.

Подготовка к сокращению штата должна осуществляться в определенной последовательности:

- определение состава высвобождаемых должностей на основе анализа потребности в персонале в связи с изменением структуры организации;
- установление круга высвобождаемых работников;
- конкретизация сроков уведомления персонала о высвобождении в пределах установленного законом времени или раньше;
- определение размеров выходных пособий;
- организация мероприятий по увольнению сотрудников;
- уведомление соответствующих государственных органов о высвобождении персонала (служба занятости населения, воснкомат);
- проведение действий по сокращению штата.

Следует помнить о том, что все процедуры, связанные с сокращением штата, следует проводить в строгом соответствии с законодательством о труде, поскольку любые нарушения установленного правового регламента влекут за собой серьезные последствия для организации. Например, восстановление уволенных работников с обязательной выплатой компенсации за вынужденный прогул.

В ряде случаев организациям приходится сталкиваться с проблемой высвобождения работников, связанной с *несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе*. Увольнение по такому основанию возможно только в том случае, если работник не обладает достаточной квалификацией и это подтверждается результатами аттестации и, кроме того, невозможно использование этого работника на другой должности в организации. На практике увольнение по причине несоответствия деловых характеристик работника требованиям должности является очень сложной задачей, особенно для предприятий малого и среднего бизнеса, поскольку для применения этого основания необходимо внедрение в организации комплексной системы оценки персонала — аттестации. Для того чтобы выводы и заключения аттестационной комиссии имели законную силу, требуется соблюсти все требования, предъявляемые к регламенту этой процедуры. Тем не менее, внедряя аттестацию, организации получают дополнительную возможность для высвобождения персонала на законных основаниях.

Нарушения трудовых обязанностей, к сожалению, являются достаточно частыми причинами, по которым организация готова

расстаться со своими сотрудниками. К нарушениям такого рода относятся:

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 ч;
- появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение коммерческой, служебной тайны;
- совершение хищения, нанесение ущерба имуществу работодателя;
- нарушение требований охраны труда, приведшее к тяжелым последствиям или создавшее реальную угрозу их наступления.

Как и во всех других случаях увольнения работников, следует позаботиться о доказательствах таких нарушений. К числу нарушений трудовой дисциплины относятся прогулы, систематические опоздания и отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения, грубые нарушения трудовых обязанностей, связанные с несоблюдением правил техники безопасности (если это привело к несчастному случаю, аварии или создало угрозу таких инцидентов), хищениями независимо от размера, разглашением коммерческой или служебной тайны. Кроме того, работник может быть уволен, если выяснится, что при приеме на работу он дал о себе ложные сведения или предоставил фальшивые документы.

Расторжение трудового договора *по соглашению сторон* возможно только при обоюдном согласии работника и работодателя к прекращению контракта и приемлемости условий его расторжения и может осуществляться в любое время независимо от продолжительности действия договора.

При высвобождении *в связи с истечением срока трудового договора необходимо*, в соответствии с законом, уведомить работника не менее чем за 3 дня о том, что договор не будет продлен. На практике работодатели часто используют срочные трудовые договоры, даже без особых оснований, поскольку такая форма трудовых отношений позволяет с минимальными усилиями увольнять сотрудников. Однако организации должны иметь законные основания для срочных трудовых договоров использования, поскольку ТК РФ четко определяет границы их применения.

Увольнения *по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*, происходят в тех случаях, когда деятельность работника

не может продолжаться в данной организации в связи с необходимостью выполнения общественного долга (служба в армии, альтернативная служба, избрание на выборную должность и т.п.), несения уголовной ответственности, а также если работник по состоянию здоровья признан нетрудоспособным (инвалидность).

4.7. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ С ИНСПЕКЦИЯМИ ПО ТРУДУ И ОРГАНАМИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Исполняя функции работодателя, предприниматели становятся полноправными субъектами социально-трудовых отношений. А это означает, что они должны оказывать содействие реализации государственной политики занятости. Их роль состоит в обеспечении и поддержании достойных условий занятости для наемных работников, а также в выполнении ряда обязательств, возникающих в случаях, когда, выполняя свои обязанности, работник получил профессиональное заболевание или травму, а также при высвобождении рабочей силы.

Федеральная инспекция труда

Функции по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового права во всех организациях, находящихся на территории Российской Федерации, возложены на Федеральную инспекцию труда. Ее основные задачи:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов.

Инспекция труда входит в Федеральную службу по труду и занятости РФ, которая подчиняется Министерству здравоохранения и социального развития РФ. В соответствии с положениями ст. 357 Трудового кодекса РФ государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) имеют право:

- беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях про-

ведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;

- выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;
- привлекать к административной ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
- выдавать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение десяти дней с момента его получения самим работодателем или его представителем.

Таким образом, полномочия инспекторов по труду охватывают весь спектр вопросов, связанных с использованием наемной рабочей силы — от проверки правильности оформления трудового договора до контроля состояния рабочей среды. При этом деятельность инспекторов по труду представляет собой совокупность действий по проверке условий занятости на предприятии, их анализе и оценке соответствия требованиям законодательства о труде, а также принятию решений о привлечении к ответственности виновных в нарушениях и др.

Контроль за исполнением законодательных норм осуществляется в виде проверок¹. Плановая проверка проводится на любом предприятии, находящемся на подведомственной территории, в соответствии с планом, составленным инспекцией (инспектором) по труду. О плановой проверке работодатель предупреждается заранее и проводится она не чаще одного раза за два года.

Контрольная (повторная) проверка проводится для выяснения выполняется ли предписание об устранении нарушений, которые были выявлены в процессе плановой проверки.

¹ Список документов, предъявляемых к проверке государственным инспекторам по труду, а также перечень документации по охране труда, которая должна быть на предприятии, приведены в приложениях 1 и 2.

Целевая проверка проводится по жалобе работника и может касаться вопросов оплаты труда, содержания и оформления трудовых договоров, условий хранения трудовых книжек и личной информации о сотрудниках и т.д.

Комплексная проверка проводится с целью контроля соблюдения трудового законодательства в целом на конкретном предприятии (табл. 4.4). После проверки инспектор составляет акт (даже если не было обнаружено нарушений), в котором отражаются предмет проверки (что проверялось) и выявленные нарушения¹.

Таблица 4.4

Нарушения, влекущие за собой наказания и ответственность работодателя

<i>Нарушения</i>	<i>Наказания</i>
Необоснованное увольнение Необоснованный отказ в приеме на работу (например, беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет)	Уголовная ответственность по ст. 145 УК РФ Штраф: 200 тыс. руб., или в размере заработной платы, или другого дохода осужденного за период до 18 мес., либо обязательные работы на срок от 120–180 ч
Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий, иных выплат	Уголовная ответственность по ст. 145,1 УК РФ возлагается на руководителя организации Штраф 180 тыс. руб., или штраф в размере заработной платы, или другого дохода осужденного за период до 6 мес., либо лишения права работать руководителем на срок до 5 лет, или лишения свободы на срок до 2 лет
Если задержка выплаты зарплаты привела к тяжким последствиям (массовое увольнение сотрудников, болезнь/смерть сотрудника или члена его семьи по причине отсутствия средств на питание/лечение, забастовка, голодовка, выселение сотрудника из квартиры из-за задолженности по коммунальным платежам)	Лишения свободы на срок 3–7 лет плюс лишения права работать руководителем на срок до 3 лет Штраф 100–300 тыс. руб. или штраф в размере заработной платы, или другого дохода осужденного за период 1–2 года
Нарушение правил охраны труда (техники безопасности)	Уголовная ответственность по ст. 143 УК РФ; исправительные работы на срок до 2 лет, лишение свободы на срок до 1 года Штраф: до 200 тыс. рублей, или штраф в размере заработной платы, или другого дохода осужденного за период до 18 мес.
Нарушение правил охраны труда (техники безопасности), повлекшее за собой смерть сотрудника	Лишения свободы на срок до 3 лет с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового

¹ Типичные нарушения в кадровом делопроизводстве, выявляемые в ходе проверок инспекции по труду, и требования к документации приведены в приложении 3.

При обнаружении нарушений инспектор составляет протокол (форма протокола устанавливается приказом № 143 от 9 июля 2002 г.), который вручается в течение суток работодателю, иначе он считается недействительным. Для устранения выявленных нарушений инспектор по труду выписывает на имя руководителя предприятия предписание, в котором указывается, что и в какие сроки должно быть исправлено. Если ситуация не исправлена, инспектор может приостановить работу организации до устранения нарушений.

Инспектор, составивший протокол, составляет и постановление о назначении наказания (форма постановления утверждена тем же приказом). Наказание может быть в форме штрафа или в форме дисквалификации. Штраф может быть наложен за любое нарушение трудового законодательства. Работодатель обязан оплатить штраф в течение 30 дней после истечения срока на обжалование. Дисквалификация — запрет на занятие руководящих должностей в течение времени, которое установит суд (обычно 1–3 года). Дисквалификация применяется при повторном нарушении.

Служба занятости населения

Практика показала, что государственная политика на рынке труда может быть результативной и эффективной только тогда, когда складывается целостная система соучастия в ее выработке и реализации всеми заинтересованными сторонами (социальными институтами трудоустройства, образования, социальной защиты, работодателей, представителями наемных работников — профсоюзами и др.). Решение проблем обеспечения занятости населения составляет важнейшее направление социально-экономической политики государства. Эти проблемы носят комплексный характер, и их эффективное решение во многом зависит от того, насколько скоординированной является деятельность всех субъектов рынка труда.

Необходимость координации и взаимодействия проявляется особенно остро в решении задач развития и эффективного использования трудового потенциала на региональном уровне.

В соответствии с законом о занятости населения отношения работодателей и Федеральной государственной службы занятости населения формируются по следующим направлениям (табл. 4.5): обмен информацией, содействие в трудоустройстве, реализация социальных гарантий и компенсаций.

Таблица 4.5

Направления взаимодействия работодателя и ФГСЗН

Предприятия	Служба занятости
Обмен информацией	
Предоставляет сведения о возможных массовых высвобождениях (не менее чем за 3 мес.); применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для содействия занятости инвалидов; наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполненных квоты для приема на работу инвалидов	Предоставляет бесплатную информацию о состоянии рынка труда и состоящей на учете рабочей силе
Содействие в трудоустройстве	
1. Безработных	
Принимает на работу безработных граждан на равных основаниях с другими претендентами	Осуществляет подбор по заявке работодателя и выдает направление безработному
2. Выпускников учебных заведений всех уровней профессионального образования	
Делает заявку на прием на работу молодого специалиста	Осуществляет подбор по заявке работодателя и выдает направление молодому специалисту
3. Инвалидов	
Закключает договор со службой занятости на трудоустройство инвалидов При невыполнении или невозможности выполнения этой квоты предприятие ежемесячно вносит обязательную плату за каждого нетрудоустроенного в рамках установленной квоты	Устанавливает квоты (в процентах к среднесписочной численности работников предприятия*) по трудоустройству инвалидов Закключает договор с предприятием
Гарантии и компенсации работникам при увольнении	
Высвобожденному (по причинам ликвидации предприятия, сокращения численности или штата) работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. На период трудоустройства (не свыше 2 мес.) ему сохраняется средний заработок (с зачетом выходного пособия). Выходное пособие в размере 2-недельного заработка выплачивается работникам, если они призываются на военную службу, в связи с отказом от переезда на работу в другую местность, если состояние здоровья препятствует работнику выполнять свои обязанности в полном объеме и др.	Принимает решения о выплате пособий по безработице в установленном законом порядке Осуществляет выплату стипендий в период профессиональной подготовки и переподготовки или повышения квалификации по направлению службы занятости

* Меры принудительного характера применяются к предприятиям государственной и смешанной форм собственности.

Таким образом, управление занятостью на предприятии представляет собой систему регулирования отношений, возникающих как в системе социально-трудовых отношений, так и во взаимодействии с государственными институтами, осуществляющими

деятельность, направленную на реализацию политики занятости, составляющей неотъемлемую часть системы государственного управления трудовыми ресурсами страны.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Что понимается под социально-трудовыми отношениями?
2. Каковы основные элементы системы СТО?
3. Охарактеризуйте субъекты трудовых отношений.
4. В чем состоит сущность социального партнерства?
5. Охарактеризуйте типы социально-трудовых отношений в организации.
6. В чем состоит сущность внутрифирменного рынка труда? Охарактеризуйте его основные элементы.
7. Как влияет изменение потребности в персонале на конъюнктуру внутреннего рынка труда?
8. Как функционирует механизм внутрифирменного рынка труда?
9. Перечислите основные условия достижения соглашения о найме.
10. Как распределяются функции субъектов занятости в процессе найма рабочей силы?
11. Как выстраиваются взаимоотношения субъектов СТО в процессе использования рабочей силы?
12. Охарактеризуйте направления и особенности регулирования оплаты труда на предприятии.
13. В чем состоит цель и содержание регулирования условий труда наемных работников?
14. Каковы основные проблемы регулирования рабочего времени?
15. Перечислите главные основания увольнения работников.
16. Каковы обязательства работодателя в процессе высвобождения рабочей силы?
17. Опишите действия организации по сокращению штата сотрудников.
18. Как осуществляется взаимодействие работодателя с инспекциями по труду?
19. Какие вопросы работодатели должны согласовывать со службой занятости?
20. На какие предприятия распространяются программы квотирования рабочих мест?

ТЕСТ

1. К мерам, направленным на увеличение платежеспособного спроса на рабочую силу в организации, относятся:

- сохранение и создания рабочих мест, в том числе за счет развития новых направлений деятельности
- организация оплачиваемых общественных работ
- сокращение штата предприятия
- создание специальных рабочих мест для инвалидов и других лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала
- программы обучения работников
- регулирование продолжительности рабочего времени

2. К мерам, направленным на адаптацию рабочей силы к изменившимся условиям в организации, относятся:

- сокращение количества рабочих мест
- организация оплачиваемых общественных работ
- содействие в трудоустройстве высвобождаемых работников
- обучение и переобучение работников
- регулирование режимов труда и отдыха

СИТУАЦИЯ 4

Условие

Два года назад крупная российская компания, специализирующаяся на оптовой и розничной торговле бытовой техникой, имеющая множество филиалов по всей стране, планировала открыть магазин и оптовый склад в одном из областных центров средней полосы России. На перспективность этого проекта указывали, по мнению руководства компании, следующие обстоятельства:

- наличие только одного сильного конкурента в исследуемом сегменте регионального рынка;
- удобное географическое положение и развитая сеть транспортных коммуникаций;
- политика администрации области, направленная на привлечение инвестиций в регион;
- рынок труда с низким уровнем регистрируемой безработицы;
- несколько вузов и колледжей, ведущих подготовку специалистов по экономическим специальностям.

Первый этап проекта был реализован в запланированном режиме: вовремя были построены и оснащены всем необходимым оборудованием здания торгового центра и склада, шел набор персонала, открытие магазина прошло очень успешно — в первую же неделю работы был выполнен план продаж на месяц. В целом ситуация складывалась весьма благоприятно.

Однако уже к концу первого года стали очевидными несколько проблем, заставившие руководство филиала с предельным вниманием подключиться к их решению. Во-первых, резко увеличилась текучесть персонала, при этом нередко люди уходили, не проработав и полугода. Во-вторых, оказалось, что найти замену этим сотрудникам не так-то легко — спрос на продавцов и складских работников превышал предложение в 1,5 раза, так что даже выпускники специализированных учебных заведений, не имеющие опыта работы, практически сразу же трудоустраивались, предпочитая при этом местные торговые предприятия. Ситуация становилась угрожающей.

Директор филиала поручил кадровой службе исследовать причины и разработать программу стабилизации персонала. Проведенный анализ показал, что в числе причин своего ухода продавцы называют неудовлетворительный размер заработной платы и отсутствие льгот, а работники склада — еще и тяжелые условия труда. Изучив ситуацию с заработной платой на рынке труда, специалисты обнаружили удивительный факт: уровень оплаты труда по всем категориям персонала, где наблюдалась максимальная текучесть, практически не отличался от конкурентов.

Дополнительная информация:

1. Заработная плата работников компании имеет две составляющие: оклад для всех категорий исполнительского персонала одинаков и равен федеральному МРОТ; премия, зависящая от итогов работы филиала и составляющая до 100% от оклада, а также бонусов, зависящих от объема личных продаж, выплачиваемых продавцам за счет средств предприятий-изготовителей той или иной бытовой техники по программам продвижения товаров на рынке.
2. В компании применяется система штрафов, назначение которой состоит в том, чтобы наказывать нарушителей трудовой дисциплины за опоздания, воровство, поломку оборудования, появление на рабочем месте без корпоративной формы, использование собственности компании в личных целях и др.
3. Обучение работников проводится при приеме на работу, в том числе обучение технике безопасности.
4. Для продавцов предусмотрены три квалификационные категории: продавец-стажер, которую занимает новый сотрудник в течение 6 мес. после приема на работу; по истечении этого срока проводится аттестация и при положительных результатах сотрудник назначается на должность продавца-консультанта; через два года после очередной аттестации он может занять должность старшего продавца-консультанта. Для каждой квалификационной категории предусмотрены доплаты и надбавки — 10% от оклада за стаж работы, начиная с первого года работы в компании; за квалификацию — еще 10% начисляются после аттестации.

ВОПРОСЫ:

1. Какие региональные факторы не учло руководство компании при реализации проекта?
2. Как ситуация на региональном рынке труда повлияла на деятельность филиала?
3. Определите, в какой степени правомерны реализуемые в компании подходы к управлению персоналом в области оплаты труда, обучения и продвижения.
4. Предложите свой вариант программы стабилизации персонала для этой компании.

ГЛОССАРИЙ

Активная политика на рынке труда (*active labour market policy*) — система подходов, принципов и мер, направленных на рост занятости населения, осуществляемых путем реализации программ профессиональной подготовки и переподготовки безработного и занятого населения, организации временных, общественных работ, стимулирования возвращения на рынок труда безработных, охваченных длительной и застойной формой безработицы, содействия в создании новых рабочих мест и др.

Аутплейсмент (*Outplacement*) — процесс содействия в оказании поддержки увольняемым работникам при сокращении штата со стороны предприятия-работодателя, предусматривающий использование консалтинговых услуг в целях содействия в трудоустройстве, включающих подготовку рекомендаций, программы подготовки, подбор рабочих мест. Услуги посреднической организации оплачивает предприятие, с которым увольняемый сотрудник расторгает соглашение. Некоторые предприятия спонсируют ярмарки вакансий, проводимые службами занятости, с целью привлечения внимания других работодателей к высвобождаемым работникам.

Аутстаффинг (*Outstaffing*) — выведение предприятием-работодателем части своих работников из штатной структуры и передача их другой организации (кадровому агентству), которая принимает на себя функции работодателя.

Баланс трудовых ресурсов (*Balance of labour resources*) — система показателей, характеризующих имеющиеся трудовые ресурсы с учетом их пополнения и выбытия по сферам и видам занятости.

Безработица (*Unemployment*) — социально-экономическая ситуация, при которой часть населения, способного и желающего трудиться, не может найти работу. Безработица обусловлена превышением количества людей, предлагающих свою рабочую силу на рынке труда, над количеством вакантных рабочих мест. Различают: *фрикционную (переходную) (*Frictional unemployment; Transitional unemployment*)* — временная незанятость, обусловленная добровольным переходом работника с одной работы на другую; *структурную (*Structural unemployment*)* —

безработица, вызываемая изменениями в структуре и технологии производства. Такие преобразования ведут к изменению спроса на рабочую силу, что в свою очередь приводит к высвобождению работников, не отвечающих новым требованиям со стороны работодателей, и необходимости освоения новых профессий; *циклическую (Cyclical unemployment)* — разница между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы, при этом в условиях спада циклическая безработица добавляется к фрикционной и структурной, а в условиях подъема циклическая вычитается из фрикционной и структурной; *экономическую (Economic unemployment)* — безработица, вызываемая конъюнктурой рынка, изменяющейся в результате свертывания убыточных производств, и др.

Безработный (*Unemployed*) — трудоспособный гражданин, ищущий работу, но не имеющий реальной возможности ее получить в соответствии со своим образованием, профессией и квалификацией.

Биржа труда (*Job market*) — учреждение, выполняющее посреднические функции между работодателями и наемными работниками. Биржи труда предоставляют услуги по содействию населению в трудоустройстве, профориентации, выборе и смене профессии и т.п. Различают государственные и негосударственные биржи труда — в первом случае содействие в трудоустройстве является одним из направлений работы служб занятости населения, а во втором — видом коммерческой деятельности, осуществляемой кадровыми агентствами, электронными биржами труда через Интернет, специализированными печатными изданиями — газетами, журналами, специализирующимися на предоставлении информации о спросе и предложении труда.

Брачность (*Marriage rate*) — частота вступления в брак в поколении. Брачность измеряется отношением числа вступивших в брак к численности населения (общий коэффициент брачности) или к числу лиц бракоспособного возраста, не состоящих в браке. Обычно брачность определяется отдельно для мужчин и женщин.

Бюджет (*Budget*) — финансовый план правительства по распределению денежных средств на реализацию социально-экономических задач, в частности, программ в сфере рынка труда и занятости населения.

- Внутренний рынок труда (*Intracompany labour market*)** — рынок труда, основанный на выравнивании спроса и предложения рабочей силы в рамках одной организации. При этом спрос на труд определяется применительно к деятельности предприятия в виде экономических, организационных, квалификационных и социальных требований, а предложение формируется за счет собственных работников.
- Воспроизводство населения (*Reproduction of population*)** — смена поколений в результате естественного движения населения. Воспроизводство населения определяется рождаемостью и смертностью, измеряемыми в промилле.
- Воспроизводство трудовых ресурсов (*Reproduction of manpower*)** — процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения, включающий фазы (стадии) формирования, распределения и перераспределения, а также использования трудовых ресурсов.
- Вторичная (дополнительная; случайная) занятость (*Underemployed, casual employment*)** — дополнительная работа, основанная на временной или постоянной трудовой деятельности в свободное от основной работы время.
- Вынужденная безработица (*Involuntary unemployment*)** — безработица, вызванная отсутствием рабочих мест, соответствующих квалификации безработных граждан. Разновидностями вынужденной безработицы являются: технологическая, структурная и циклическая безработицы.
- Высвобождение рабочей силы (*Discharge, dismissal, lay off*)** — прекращение трудовых отношений между наемными работниками и работодателем. Следствием высвобождений является выход свободной рабочей силы на рынок труда, а в случае массовых увольнений (*mass dismissals*) — ухудшение конъюнктуры рынка труда в определенных профессиональных сегментах, что может привести к росту безработицы.
- Гибкие режимы рабочего времени (*Modes of flexible working, term-time working*)** — форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов устанавливаются расписания работы, отличающиеся от традиционных по времени ее начала и окончания, при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени. К гибким режимам рабочего времени относятся: гибкий рабочий год, сжатая рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени.

Гибкие (нестандартные; нетрадиционные) формы занятости (*Flexible/non-standard; non-conventional forms of employment*) — формы трудоустройства рабочей силы, основанные на применении нестандартных организационно-правовых условий занятости работников. К гибким формам занятости относятся: занятость, связанная с гибкими режимами рабочего времени; занятость, связанная с социальным статусом работников — самостоятельные работники и помогающие им члены семьи; занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: домашний труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма; занятость по нестандартным организационным формам: временные работники, сезонные работники.

Гибкий подход к регулированию занятости (*Flexicurity*) — концепция, согласно которой конкурентоспособность рабочей силы достигается за счет ее способности адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям современного рынка труда. Гибкость рабочей силы формируется в системе непрерывного, в течение всей трудовой жизни, профессионального обучения, реализации гибких форм занятости, что создает предпосылки для роста качества трудовых ресурсов, а также расширения возможностей трудоустройства для всех категорий населения, желающего работать.

Государственная программа содействия занятости населения (*State employment program*) — развернутый план деятельности государственной службы занятости федерального, регионального, районного или городского уровня на очередной календарный год. В программе содержатся: обзор ситуации на рынке труда; прогноз развития рынка труда и занятости; цели и программные задания.

Гражданские права (*Civil Rights*) — права граждан страны в отношении социальных и трудовых свобод, поддерживаемые государством. В частности, право на свободно избранную занятость, не ограничиваемую ничем, кроме правовых и этических норм, реализуется через систему гарантий в социально-трудовой сфере: гарантии в области оплаты труда, справедливая защита интересов субъектов рынка труда, страхование по безработице, запрет дискриминации по полу, возрасту, национальной и религиозной принадлежности и др.

Гражданская рабочая сила (*Civilian labor force*) — численность населения, составляющего совокупную рабочую силу (занятые

и безработные) за вычетом лиц, несущих срочную военную службу.

Государственная служба занятости населения (*State employment department/office*) — система государственных органов, осуществляющих комплексное управление процессами занятости населения на территории страны.

Государственное регулирование рынка труда (*State regulation of a labour market*) — система мер, предпринимаемых государством с целью воздействия на рынок труда и сферу социально-трудовых отношений, способствующих снижению безработицы и созданию условий для занятости населения, желающего трудиться.

Государственное регулирование в сфере управления трудовыми ресурсами (*State regulation in sphere of management of a manpower*) — деятельность государства, направленная на повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы, стимулирования рационального распределения трудовых ресурсов по секторам и отраслям экономики, а также обеспечения гарантий в области социально-трудовых отношений.

Деление рабочего места (*Job sharing*) — модель гибкого рабочего времени, при которой двое или более сотрудников по взаимной добровольной договоренности делят между собой рабочее место, занятое в итоге полное рабочее время, а также общую ответственность, осуществляя разделение рабочего времени, рабочих обязанностей, оплаты и социальных услуг.

Демографические показатели (*Demographic score*) — показатели, характеризующие состояние и качественный состав населения: рождаемость, смертность, естественный прирост населения, механический прирост населения, половозрастная пирамида. Для изучения динамики роста населения используются: коэффициент роста населения, коэффициент прироста населения, темпы роста населения. Кроме того, в демографии используются специальные коэффициенты воспроизводства населения.

Демографическая политика (*Population policy*) — система мер, осуществляемых государством в отношении населения страны или региона, направленных на достижение сознательно поставленных демографических целей повышения или снижения естественного прироста населения. Различают прямые (ограничение или стимулирование законодательным путем миграций, браков, деторождения, планирование подготовки специа-

листов и др.) и косвенные (повышение уровня жизни, создание системы пособий и льгот для многодетных семей, формирование общественного мнения и др.) государственные меры.

Дискриминация в сфере труда (*Discrimination in relation to labour, Employment discrimination, job discrimination*) — неравное отношение к людям при найме, а также в течение работы и при увольнении, складывающееся из-за возраста, семейного положения, национальности, конфессиональных, политических, культурных отличий и других признаков, которые прямо не относятся к выполнению работы.

Дистанционная занятость (*Telework*) — одна из гибких форм занятости, реализуемая на основе применения современных средств вычислительной техники, сетевых информационных ресурсов, телекоммуникаций. Различают: *надомную телеработу (home-based telework)* — вид занятости, при котором работники выполняют трудовые обязанности на дому, используя персональный компьютер, факс, телефон, электронную почту; *дополнительная телеработа (supplementary or occasional telework)* — дополнительная к традиционной занятости на официальном рабочем месте; *телеработа в специализированном телецентре (centre-based telework)* — работа, выполняемая в специально оборудованных оргтехникой, средствами коммуникации (высокоскоростным доступом в сеть *Internet*, к общедоступным базам данных, программным продуктам) центрах; *мобильная телеработа (mobile telework)* — работники выполняют свои обязанности вне дома и вне рабочего места в офисе (в командировках, на объектах клиентов/заказчиков, по пути следования на работу) и используют компьютер для связи с организацией в реальном режиме времени.

Домашний труд (*Household employment*) — форма трудовой деятельности, связанная с уходом за детьми, престарелыми, нетрудоспособными членами семьи, домом и приусадебным участком.

Естественный прирост населения (*Natural growth*) — разность рождаемости и смертности, измеряемых в промилле. Если рождаемость превышает смертность, то имеет место расширенное воспроизводство населения. Если рождаемость уравнивается смертностью, то имеет место простое воспроизводство населения. Если смертность превышает рождаемость, то имеет место суженное воспроизводство населения.

Естественный уровень безработицы (уровень безработицы при полной занятости — *Natural rate of unemployment (NRU); Full-employment unemployment rate*) — объективно складывающийся, относительно стабильный, не связанный с динамикой экономического роста уровень безработицы, обусловленный естественными причинами: текучестью кадров, миграцией, демографическими факторами. Считается, что естественный уровень безработицы составляет 7% от численности рабочей силы.

Женская безработица (*Women's unemployment*) — безработица среди женского населения страны, региона. Ее причинами являются сегрегация по признаку пола при найме рабочей силы, а также ущемление трудовых прав женщин в сфере занятости в отношении оплаты труда, продвижения по службе и т.д. Уязвимость женщин на рынке труда связана, в первую очередь, с реализацией репродуктивной функции, поэтому каждое государство разрабатывает комплекс законов и регламентов, защищающих трудовые права женщин.

Закон Оукена (*Okun's law*) — экономический закон наличия обратной зависимости между уровнем безработицы, превышающим естественный, и величиной валового национального продукта страны: каждые 2,5%, на которые реальный ВВП превышает свой естественный уровень, сокращает уровень безработицы на 1% по сравнению с естественным уровнем безработицы; каждые 2,5% сокращения реального ВВП увеличивают уровень безработицы на 1% по сравнению с естественным уровнем безработицы.

Заемный труд (*contingent employment*) — форма организации использования наемной рабочей силы, участниками которой являются работник, коммерческое кадровое агентство, принимающее его в свой штат, заключая временный или постоянный трудовой договор, а также организация, заключающая договор с кадровым агентством о предоставлении ей во временное пользование наемной рабочей силы. При этом кадровое агентство само подбирает работников, заключает с ними трудовые договоры и выполняет все функции работодателя — от распределения по рабочим местам и оплаты труда, до выплаты компенсаций в связи с нетрудоспособностью.

Занятое население (*Employment of people*) — часть населения страны, задействованная в общественном производстве. К заня-

тому населению относятся: работающие по найму, предприниматели, ученики, получающие жалованье, частично занятые студенты и домохозяйки, лица свободных профессий, военно-служащие, помогающие члены семей. К занятому населению также относятся граждане старшие и младше трудоспособного возраста, фактически участвующие в общественно-полезной деятельности.

Занятость (*Employment*) — система отношений экономического, организационного, правового и социального характера, формирующая условия для реализации трудового потенциала индивида в процессах использования его рабочей силы с целью достижения им желаемого уровня материальных или нематериальных благ и определяющая степень его участия в общественном производстве.

Иждивенец (*Dependant*) — лицо, находящееся на длительном или постоянном материальном или денежном обеспечении со стороны других лиц.

Институты рынка труда (*Labour market institutions*) — это законодательство о труде и трудовых соглашениях, минимальной заработной плате, системе страхования по безработице, государственные программы по обеспечению занятости населения.

Инфраструктура рынка труда (*Labour market infrastructure*) — это система институтов, учреждений и организаций, занимающихся проблемами движения рабочей силы и обеспечивающих функционирование рынка труда: государственные учреждения, биржи труда, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий, общественные организации, фонды.

Кадровое агентство (*Recruiting agency*) — фирма, специализирующаяся на предоставлении профессиональных консалтинговых услуг по подбору персонала по заявкам работодателей.

Квотирование рабочих мест (*Allocation of jobs*) — установление минимальной численности граждан, подлежащих трудоустройству в той или иной организации в рамках системы государственных гарантий, реализуемых по отношению к гражданам с ограниченной трудоспособностью (инвалидам). Для организаций муниципальной собственности право на квотирование принадлежит местным органам управления. Для организаций иных форм собственности квоты устанавливаются на основе договоров работодателей со службой занятости.

- Классическая безработица (*Classical unemployment*)** — безработица, являющаяся результатом слишком высокой ставки заработной платы по сравнению с той ставкой, которая бы уравновешивала спрос на рабочую силу и ее предложение. Высокая ставка заработной платы заставляет работодателей сокращать спрос, а владельцев рабочей силы — предлагать ее в количестве, превышающем необходимое.
- Коллективные переговоры (*Collective bargaining*)** — процесс урегулирования проблем, возникающих в сфере социально-трудовых отношений, между работодателем и представителями наемных работников (профсоюзами).
- Компенсированные различия (*Compensating differentials*)** — экономическая теория, объясняющая многообразие ставок заработной платы на открытом рынке труда различиями в привлекательности или непривлекательности некоторых видов трудовой деятельности. Разница в оплате труда должна компенсировать отрицательные стороны, чтобы привлечь наемных работников.
- Конкурентоспособность организации на рынке труда (*Competitiveness of organization in the labour market, Organization's competitive position in the labour market*)** — способность предприятия выдерживать конкуренцию на рынке труда за счет предоставляемых работникам условий, которые делают ту или иную организацию более привлекательной для наемной рабочей силы по сравнению с другими организациями.
- Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда (*Competitiveness of manpower in the labour market; Manpower's competitive position in the labour market*)** — способность наемного работника выдерживать конкуренцию на рынке труда за счет соответствия качества его рабочей силы требованиям работодателей.
- Конъюнктура рынка труда (*Labour market situation*)** — совокупность показателей, характеризующих соотношение спроса и предложения рабочей силы по различным профессиональным, должностным, квалификационным, социально-демографическим группам, применяемых для оценки ситуации на рынке труда.
- Коэффициент демографической нагрузки (*Demographic loading rate*)** — отношение общего числа иждивенцев, измеряемого количеством населения в нетрудоспособном возрасте (моложе 15 и старше 65 лет), к численности населения трудоспособного возраста (15–64 года).

Коэффициент естественного прироста населения (*Natural population increase rate*) — отношение разницы между числом родившихся и числом умерших за год к общей численности населения страны.

Коэффициент напряженности на рынке труда (*Rate of stringency on the labour market*) — отношение числа граждан, ищущих работу, к числу вакантных рабочих мест.

Коэффициент (уровень) рождаемости (*Birth rate*) — число рождений за год на 1000 человек.

Коэффициент (уровень) смертности (*Death rate; Mortality coefficient*) — число умерших в год на 1000 человек.

Лизинг персонала (*Personnel leasing, leasing of personnel*) — предоставление наемных работников, состоящих в штате кадрового агентства, в пользование предприятию-заказчику на длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет).

Лицо, ищущее работу (*Search for work*) — гражданин, состоящий на учете в службе занятости как безработный либо занятый, подыскивающий новую или дополнительную работу.

Льготы и услуги для работников (*Employee benefits and services*) — компенсации работникам предприятия в неденежной форме в виде перечислений в фонды дополнительного медицинского или пенсионного страхования, вознаграждения в виде ценных подарков, путевок и т.д.

Мальтузианская ловушка (*Malthusian trap*) — формальное следствие из теории Мальтуса, согласно которой рост населения обгоняет рост производства. Отсюда следует, что человечество находится в ловушке, обречено на безработицу, голод, обнищание, если не сможет наладить регулирование рождаемости.

Маргинальная безработица (*Marginal unemployment*) — безработица среди социально уязвимых слоев населения: молодежи, женщин, инвалидов.

Международная организация труда (**МОТ**) (*International Labour Organization — ILO*) — с 1946 г. специализированное учреждение ООН, сферой деятельности которого являются социально-экономические проблемы трудящихся. МОТ создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором. Задачами МОТ являются анализ и прогнозирование ситуации в сфере занятости в различных регионах мира, разработка рекомендаций по борьбе с безработицей, бедностью, по улучшению

условий занятости для работников и т.д. В МОТ действует трехсторонний принцип представительства, который предусматривает наряду с представительством правительств стран-членов также представительство профсоюзов и организаций предпринимателей этих стран. Основными органами МОТ являются: Генеральная конференция, Административный совет и Международное бюро труда (МБТ).

Механизм рынка труда (*Mechanism of labour market*) — совокупность факторов, обеспечивающих рыночное взаимодействие и согласование социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать по найму. Элементы механизма рынка труда: цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция.

Механический (миграционный) прирост населения (*Migratory population increase*) — разность между количеством людей, прибывших на определенную территорию, и количеством людей, выбывших из нее, за определенный срок.

Миграция населения (*Migration*) — переселение, перемещение людей, связанное с изменением места жительства и места работы. Различают: безвозвратную миграцию с окончательной сменой места жительства; временную миграцию с переселением на достаточно большой срок; сезонную, маятниковую, внутреннюю, внешнюю и другие виды миграции.

Миграция рабочей силы (*Labor force migration*) — перемещение трудоспособного населения из одних населенных пунктов в другие с переменой места жительства, места приложения труда независимо от продолжительности, регулярности и цели. Основными причинами миграции рабочей силы являются: безработица, относительно низкий уровень развития экономики, низкий уровень жизни населения.

Мобильность на рынке труда (*Labour market mobility*) — процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места, который может сопровождаться изменением вида занятости, территории и работодателей.

Молодежная безработица (*NEET — Not in Education, Employment or Training*) — безработица молодых людей, не занятых в экономике, не обучающихся с отрывом от производства или в системе профподготовки.

Мониторинг рынка труда (*Monitoring of labour market*) — процесс систематического статистического исследования состояния рынка труда и действий органов службы занятости.

Монопсонический рынок труда (*Monopsony labour market*) — рынок, на котором занятые на одной фирме составляют основную часть занятых каким-либо конкретным видом труда, который является относительно иммобильным в силу географических и других факторов; фирма диктует уровень заработной платы. Такие условия складываются, как правило, в малых городах и отдаленных районах при наличии там одного крупного предприятия, являющегося единственным источником занятости для населения.

Минимальная заработная плата (*Minimum wage*) — устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда (МРОТ) не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Найм рабочей силы (*Labour hiring*) — процесс согласования приемлемых для работодателя и наемного работника условий занятости, результатом которого является заключение трудового договора.

Наемный работник (*Employee*) — гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д.

Народонаселение (население) (*Population*) — совокупность людей, живущих на Земле (человечество) или в пределах конкретной территории — континента, страны, области и т.д. Народонаселение непрерывно возобновляется в ходе воспроизводства. Показатели, характеризующие население: численность и динамика численности; интенсивность демографических процессов: рождаемость, смертность, естественный прирост, брачность; расселение, урбанизация, миграция; возрастно-половой состав и семейное состояние; уровень образования; расовый, языковой, этнический и религиозный состав.

Неоплачиваемый труд (*Unpaid labour*) — труд, который не вознаграждается в денежном выражении. Такой труд реализуется в домашнем хозяйстве по производству продуктов и услуг для нужд семьи, в общественных и благотворительных организациях.

- Неполная (частичная) занятость (*Underemployment, part-time work*)** — занятость с режимом неполного рабочего времени или сокращенного рабочего времени: полный рабочий день при неполной рабочей неделе; неполный рабочий день при полной рабочей неделе; альтернативный режим рабочего времени. Сюда также относится занятость на условиях деления рабочих мест.
- Нетрудоспособность (*Disability*)** — потеря трудоспособности в результате болезни или несчастного случая. Различают временную (в течение определенного ограниченного периода времени), частичную и полную нетрудоспособность, наступившую вследствие необратимых нарушений здоровья работника.
- Общественные работы (*Public work*)** — общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников, имеющие социально полезную ориентацию и выполняемые гражданами по направлению органов государственной службы занятости. В РФ финансирование общественных работ производится за счет предприятий, для которых выполняются работы, а также федерального и региональных бюджетов.
- Организованный рынок труда (*Organized labour market*)** — рынок труда, характеризующийся развитой инфраструктурой, а также реализацией политики занятости, согласованной с другими направлениями экономической и социальной политики государства.
- Открытый рынок труда (*Open labour market*)** — экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Различают официальную и неофициальную части рынка труда.
- Отчаявшиеся безработные (*Discouraged Workers*)** — безработные, желающие иметь работу, но потерявшие надежду найти подходящее рабочее место и прекратившие его поиски. В мировой практике эта категория безработных не учитывается как часть рабочей силы (не включается в состав рабочей силы).
- Официальная часть открытого рынка труда (*Official labour market*)** — представлена рабочей силой и вакантными рабочими местами, зарегистрированными в государственной службе занятости.

- Пожизненная занятость (*Lifetime employment*)** — концепция, сложившаяся в Японии и отражающая традиционный для этой страны с закрытым рынком труда подход к последовательному формированию карьеры работника внутри одной и той же организации в течение всей его трудовой жизни.
- Политика оплаты труда, учитывающая конкуренцию (*Pay-with-competition policy*)** — компенсационная политика организации, формируемая с учетом факторов, определяющих конкурентоспособность предприятия на рынке труда с точки зрения привлекательности заработной платы для наемных работников.
- Полная занятость (*Full employment; Absolute employment*)** — состояние занятости, при котором спрос на рабочие руки равен предложению. Полная занятость — по определению МОТ — уровень занятости, при котором все лица, вышедшие на рынок труда, способные трудиться и активно ищущие работу, могут получить ее.
- Пособие по безработице (*Unemployment benefits*)** — денежная сумма, периодически выплачиваемая в порядке социальной защиты из государственного бюджета физическому лицу, признанному безработным в соответствии с законом и состоящему на учете в службе занятости населения.
- Пособия (доплаты и надбавки), обязательные по закону (*Legally required benefits*)** — выплаты, обеспечивающие реализацию государственных гарантий наемных работников в сфере занятости. В частности, к таким пособиям относятся выплаты, компенсирующие вредные и опасные условия труда, в том числе и природно-климатические условия, компенсации временной нетрудоспособности и др.
- Посреднические услуги при трудоустройстве (*Personnel consulting services*)** — деятельность служб занятости и других организаций по содействию в трудоустройстве, направленная на обеспечение гражданам, ищущим работу, контакта с работодателями.
- Предложение на рынке труда (*Labour supply*)** — выраженные работниками, обладающими определенными качественными характеристиками, желание и возможность работать определенное количество времени при альтернативных уровнях заработной платы и прочих равных условиях.
- Прогноз трудовых ресурсов (*Prognosis of manpower resources*)** — расчет численности трудовых ресурсов на предстоящий период, основывающийся на определении перспективной демографи-

ческой ситуации и расчете перспективной численности населения по полу и возрасту по одногодичным возрастным интервалам.

Программа обязательного страхования по безработице (*Compulsory program of unemployment insurance*) — нормативный документ, определяющий категории граждан, размер, продолжительность и порядок начисления пособий, выплачиваемых из средств государственных фондов в связи с потерей доходного занятия (применяется в практике зарубежных стран).

Прожиточный минимум (*Living wage*) — рассчитываемая в каждом регионе величина денежных средств, необходимых для приобретения жизненно необходимых продуктов питания, предметов одежды и обихода, а также услуг транспорта и т.д. Прожиточный минимум на отдельной территории является ориентиром для оценки уровня социально-экономического развития региона, а также разработки программ повышения качества жизни в регионе.

Продолжительность безработицы (*Duration of unemployment*) — период, в течение которого человек является безработным. Различают краткосрочную — до 4 мес., продолжительную — от 4 до 8 мес., длительную (*Long-term unemployment*) — от 8 до 18 мес.; застойную (*Stagnant unemployment*) — более 18 мес. безработицу, приводящую к общей деqualификации безработного, потере трудовых навыков, способности и желания продуктивно работать. Длительная и застойная безработица приводят к развитию хронической безработицы (*Chronic unemployment*).

Продолжительность занятости (*Duration of employment*) — период, в течение которого человек является занятым общественно полезной деятельностью. Обычно этот период определяется сроком действия трудового договора.

Продолжительность жизни (*Length of life*) — показатель демографической статистики; обобщенная характеристика смертности, интервал между рождением и смертью.

Работники по вызову (*On-call employees*) — категория наемных работников, включаемых в трудовую деятельность периодически — по мере возникновения необходимости выполнения работ. Чаще всего так организована трудовая деятельность в сфере обслуживания населения: услуги по уборке помещений, ремонт бытовой техники на дому, доставка корреспонденции и др.

Работодатель (*Employer*) — человек, нанимающий постоянно или периодически работников для выполнения определенных работ. Он может быть собственником средств производства или его представителем, например: руководитель организации, не являясь ее собственником, выступает в качестве работодателя. Работодателем также является частное лицо, использующее наемный труд для ведения домашнего хозяйства (уход за детьми, частное строительство, охрана и т.д.).

Работоспособность (*Capacity for work*) — способность человека к производительной трудовой деятельности. Факторами, влияющими на работоспособность индивида, являются профессиональные знания, трудовые навыки и умения, физические и интеллектуальные возможности, а также моральные принципы и нормы, формируемые на основе отношения к труду.

Рабочая сила (*Labor force, manpower*) — общее число лиц в работоспособном возрасте, занятых или безработных, исключая недееспособных. Рабочая сила в статистике индустриально развитых стран — совокупность лиц не моложе 16 лет, работающих, а также зарегистрированных безработных. Различают: общую рабочую силу, включающую лиц, находящихся на военной службе; гражданскую рабочую силу, за вычетом лиц, находящихся на действительной военной службе.

Равные возможности занятости (*Equal Employment Opportunity*) — принцип, согласно которому запрещается ущемление трудовых прав наемных работников, выполняющих работы, по сути не отличающиеся по требуемым навыкам, усилиям, ответственности и условиям труда. Имеются в виду уровни оплаты труда, возможности обучения и служебного продвижения, а также решения администрации о высвобождении наемных работников.

Разделение труда (*Division of labour*) — различают: общественное разделение труда, характеризующееся распределением трудовых ресурсов по сферам и отраслям экономики, предприятиям различных форм собственности, профессиональным и квалификационным группам, видам деятельности, а также организационное разделение труда, как разграничение функций, задач и ответственности работников, включенных в производство товаров и услуг.

Рациональная занятость (*Rational employment*) — в широком смысле — занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использования трудовых ресурсов

с учетом их половозрастной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения по территории страны. Рациональная занятость в узком смысле — доля продуктивно занятых в общей численности экономически активного населения.

Региональная безработица (*Regional unemployment*) — социально-экономическая ситуация в определенном регионе, при которой часть трудоспособного населения не может найти работу.

Региональное регулирование рынка труда (*Regulation of regional labour market*) — регулирование рынка труда, направленное на сокращение времени поиска работы гражданами, которые обращаются в службу занятости, и периода заполнения вакансий, заявленных работодателями, путем активного содействия свободно избираемой продуктивной занятости.

Регулируемый рынок труда (*Regulated labour market*) — рынок труда, характеризующийся законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, а также развитой системой коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Рынок труда (*Labour market*) — в экономических науках рассматривается как социально-экономическая система, включающая в себя совокупность общественных отношений, связанных с куплей и продажей рабочей силы; как экономическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы; как механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками. Различают: открытый, скрытый, официальный, неофициальный, региональный рынки труда и др.

Самостоятельная занятость (*Self-employment*) — занятость лиц, осуществляющих индивидуальную трудовую деятельность за свой счет, реализующих при этом собственные предпринимательские способности и собственную рабочую силу для организации бизнеса в целях получения прибыли или семейного дохода деньгами или натурой, включая производство для собственного потребления.

Сегментация рынков труда (*Labour market segmentation*) — объективно обусловленный процесс структурирования рынков труда, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает необ-

- ходимость разделения рынков на отдельные субрынки и сегменты, отличающиеся характеристиками и правилами поведения, исходя из особенностей каждой категории работников.
- Сезонная безработица (*Seasonal unemployment*)** — безработица, связанная с колебанием количества рабочих мест в зависимости от времени года.
- Сезонная миграция рабочей силы (*Seasonal labour migration*)** — временное перемещение рабочей силы, вызванное необходимостью обеспечения рабочей силой отдельных отраслей, испытывающих потребность в дополнительном ее привлечении на период сезонного увеличения работ.
- Система профессионального обучения незанятого населения (*Training system for unemployed*)** — сеть образовательных учреждений (государственных и негосударственных), оказывающих услуги по переподготовке безработных и незанятого населения.
- Система социальной защиты (*Social protection system*)** — система государственных гарантий и мер в областях здравоохранения, социального обслуживания и социального страхования. Основная цель социальной защиты состоит в том, чтобы поддерживать доходы граждан на уровне, необходимом для нормальной жизнедеятельности, в случаях наступления обстоятельств, препятствующих их участию в общественно полезной деятельности (безработица, болезнь, необходимость ухода за иждивенцами), а также обеспечить доступ к медицинскому обслуживанию вне зависимости от уровня доходов.
- Скрытая безработица (*Hidden unemployment*)** — наличие лиц, желающих работать, но не зарегистрированных в качестве безработных. Скрытая безработица представлена людьми, рассчитывающими на собственные силы и возможности при трудоустройстве.
- Совершенно конкурентный рынок труда (*Competitive labor market*)** — рынок, на котором присутствует большое число фирм (без сговора между собой), конкурирующих между собой при найме рабочей силы конкретного вида, а также многочисленные работники (не члены профсоюза), имеющие одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающие одинаковый вид труда. При этом ни фирмы, ни работники не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы, и ни те ни другие не диктуют уровень заработной платы.
- Социально-трудоовые отношения (*Labour relations*)** — взаимосвязи и взаимоотношения, возникающие между индивидуумами и их

группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Спрос на рабочую силу (*Labour demand*) — потребность экономики в определенном количестве и качестве работников на каждый данный момент времени. Общий спрос количественно должен быть равен численности занятых плюс имеющиеся вакансии. На изменение спроса на рынке труда влияют различные факторы: цена на рабочую силу (заработная плата), спрос на продукт, объем производства, используемые технологии.

Старение населения (*Aging population*) — увеличение доли пожилых и старых людей в общей численности населения.

Стоимость жизни (*Cost of living*) — среднедушевые затраты людей на товары и услуги. Расчет стоимости жизни осуществляют в конкретном регионе для оценки качества жизни населения.

Страхование от безработицы (*Unemployment insurance*) — страхование работников от безработицы. Страхование от безработицы, его условия и схемы зависят от специфики трудового законодательства страны.

Тарифные соглашения (*Tariff agreements*) — тарифные ставки заработной платы, устанавливаемые путем переговоров между ассоциациями работодателей и федерациями профсоюзов для всех наемных работников во всех организациях отрасли.

Текучесть рабочей силы (*Labour turnover*) — движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

«Теневой» (нерегулируемый) рынок труда (*Shadow labor market*) — рынок труда, связанный со сферой хозяйствования, целиком или отчасти ускользающей от регулирующего воздействия государства и профсоюзов, что выражается в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и условий коллективных договоров и т.п.

Тип воспроизводства населения (*Type of reproduction of population*) — различают традиционный тип воспроизводства населения с высокими рождаемостью и смертностью, а также современный тип воспроизводства населения с низкими рождаемостью и смертностью.

Трудовая дисциплина (*Labour discipline*) — обязательное для всех членов рабочего коллектива следование правилам трудового распорядка, установленным на предприятии.

- Трудовой потенциал** (*Labour/manpower potential*) — имеющиеся в настоящее время и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона или предприятия. Трудовой потенциал характеризуется количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем, другими качественными характеристиками.
- Трудовые ресурсы** (*Labour/manpower resources*) — часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для участия в трудовой деятельности. Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться.
- Трудоспособный возраст** (*Employable age*) — условная градация возраста человека, применяемая для установления социально обоснованных границ его участия в трудовой деятельности. Поскольку продолжительность и качество жизни населения оказывают существенное влияние на определение верхней возрастной границы, в разных странах установлены различные критерии трудоспособного возраста. Вместе с тем в большинстве государств нижняя граница трудоспособности устанавливается на уровне 16 лет, что согласуется с моральными принципами современного общества, запрещающими использование детского труда.
- Трудовая мобильность** (*Labour mobility*) — способность населения к изменению места работы, профессии, должности, места жительства, образа жизни в целом.
- Трудоспособное население** (*Able-bodied population*) — в РФ — мужчины в возрасте 16–59 лет и женщины в возрасте 16–54 года за исключением инвалидов I и II групп, а также неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии.
- Трудоспособность** (*Ability to work*) — состояние, позволяющее человеку без ущерба для здоровья выполнять определенную работу. Трудоспособность составляет основу рабочей силы каждого индивида. Различают общую трудоспособность (*Ability to work*) — наличие у человека физических, психофизических, возрастных и других качеств, определяющих способность к труду, не требующему специальной подготовки, а также профессиональную трудоспособность (*Capacity for work*) — способность к выполнению работы по соответствующей профессии.

- Управление занятостью в организации** (*Management of employment; Manpower management*) — система регулирования отношений между собственником предприятия и наемными работниками, обеспечивающим реализацию экономических и неэкономических интересов субъектов занятости.
- Управление трудовыми ресурсами** (*Management of manpower resources*) — целенаправленная деятельность государственных органов всех ветвей власти, направленная на определение и реализацию общей стратегии в отношении трудовых ресурсов.
- Уровень (коэффициент; процент) безработицы** (*Unemployment Rate — UNR*) — доли безработных в общем количестве гражданской рабочей силы. Для каждой страны существуют официальные данные по допустимым для экономического роста размерам безработицы. Уровень безработицы изменяется под влиянием циклического характера развития экономики.
- Уровень (коэффициент) занятости** (*Employment level; Employment rate*) — относительный показатель доли занятых в общем объеме рабочей силы. Уровень занятости зависит от соотношения между количеством трудоспособного населения и рабочих мест, а также соответствия рабочих мест возможностям работников использовать их, ограниченным профессией, специализацией, опытом работы, знаниями и умением.
- Условия занятости** (*Conditions of employment*) — совокупность требований, компенсаций, прав и гарантий, обусловленных использованием наемного труда конкретного вида в конкретной организации. К основным условиям занятости относятся: содержание трудовой деятельности работника (трудовая функция); заработная плата (размер, структура и порядок выплаты); условия труда на рабочем месте; режимы труда и отдыха работников; права и обязанности работодателя и наемных работников; порядок прекращения трудовых отношений.
- Условия труда** (*Job conditions*) — совокупность параметров организационной среды, рабочего окружения и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и безопасность работника. Характеризуются наличием или степенью влияния вредных факторов рабочей среды на организм человека. Различают: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.
- Центр занятости населения** (*Job center*) — государственное учреждение по трудоустройству, которое подыскивает работу тем, кто ее не имеет; помогает нанимателям найти подходящих ра-

ботников; предоставляет возможности для профессиональной подготовки по специальностям, по которым не хватает специалистов; оказывает консультационные услуги по профессиональной ориентации и переподготовке.

Штат организации (*Core employees*) — наемные работники предприятия, с которыми заключены долгосрочные трудовые договоры, предполагающие полную занятость.

Экономически активное население (*Economically active population*) — часть населения, занятая производительной деятельностью, приносящей доход, а также безработные граждане, ищущие работу.

Элементы рынка труда (*Elements of the labour market*) — субъекты рынка труда (наемные работники и их представители (профсоюзы); работодатели и их представители (союзы); государство как работодатель); правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда; конъюнктура и инфраструктура рынка труда.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Документы, предъявляемые к проверке государственной инспекции по труду

1. Устав организации (копия).
2. Штатное расписание (копия).
3. График отпусков (копия).
4. Правила внутреннего трудового распорядка (копия).
5. Положение (Инструкция) о защите персональных данных работников.
6. Коллективный договор (копия).
7. Положение об оплате труда (копия).
8. Положение о премировании (стимулировании) или дисциплинарный устав (копия).
9. Приказы (кадровые, по основной деятельности).
10. Трудовые договоры.
11. Личные дела.
12. Трудовые книжки.
13. Приходно-расходная книга по учету трудовых книжек и вкладышей к ним.
14. Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.
15. Личные карточки формы Т-2.
16. Договоры о полной материальной ответственности.
17. Ведомости по заработной плате (за последние 3 месяца).
18. Табели учета использования рабочего времени (за последние 3 месяца).
19. Листки временной нетрудоспособности.
20. Список работников (сотрудников), получивших увечье или профзаболевание.
21. Форма расчетного листка.
22. Образец расчета выплат по возмещению вреда здоровью.
23. Справка об имеющейся задолженности по выплате заработной платы и другим выплатам или об ее отсутствии (в нее включаются данные о выплате заработной платы, расчете с уволенными сотрудниками, оплате «отпускных», «больничных», «де-

кретных», о выплате выходных пособий и других сумм при увольнении по сокращению численности или штата, о выплате компенсаций за неиспользованный отпуск и др.).

24. Другие документы по письменному требованию государственного инспектора труда.

Перечень необходимой документации по охране труда

- Система управления охраной труда (СУОТ).
- Журнал регистрации вводного инструктажа.
- Программа вводного инструктажа.
- Перечень производств и профессий, при которых обязательно прохождение медицинских осмотров.
- График проведения периодических медицинских освидетельствований.
- Перечень бесплатно выдаваемой специальной одежды, обуви, других средств индивидуальной защиты.
- Личная карточка учета спецоджды, спецобуви и предохранительных приспособлений.
- Журнал учета первичных инструктажей.
- Перечень основных вопросов инструктажа на рабочем месте.
- Журнал приказов и распоряжений.
- Приказы по созданию комиссий по проверке знаний безопасных методов труда.
- Протоколы комиссий двух уровней — руководители (специалисты), работники.
- График проведения проверки знаний, проведения контроля по безопасности труда.
- Программа обучения рабочих безопасным методам труда, оказанию первой медицинской помощи.
- Перечень действующих инструкций по охране труда.
- Инструкции по охране труда.
- Перечень работ повышенной опасности.
- Приказы о назначении ответственных лиц за производство работ повышенной опасности.
- Журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности.
- Перечень профессий и видов работ, к которым предъявляются повышенные требования по технике безопасности.
- Журнал выдачи документации по охране труда.
- Приказы о назначении ответственных лиц по безопасной эксплуатации грузоподъемных машин и электрохозяйства.
- Приказ о допуске к работе персонала, обслуживающего грузоподъемные механизмы.
- Планирование мероприятий по охране труда.
- Журнал регистрации несчастных случаев на производстве.

- Акты о несчастных случаях и материалы расследования.
- Перечень должностей ИТР и электротехнологического персонала, которые должны иметь квалификационную группу по электробезопасности, перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоение I группы, II группы (удостоверения по электробезопасности).
- Приказ на комиссию по наблюдению за состоянием эксплуатации зданий и сооружений.
- Приказ на лицо, ответственное за газовое хозяйство.

**Типичные нарушения в кадровом делопроизводстве, выявляемые
в ходе проверок инспекции по труду и требования к документации**

Объект проверки	Возможные нарушения	Требования к документации
Трудовые договоры с сотрудниками	<p>Отсутствие трудовых договоров</p> <p>Неправильное оформление</p> <p>Неправильное использование срочных трудовых договоров</p> <p>Неправильное использование договоров подряд в месте трудовых договоров</p> <p>Отсутствие регистрации трудовых договоров</p>	<p>Трудовой договор должен быть оформлен в двух экземплярах: один выдается работнику под расписку, другой хранится на предприятии в личном деле работника либо в деле «Трудовые договоры с работниками».</p> <p>Все страницы договора должны быть подписаны работодателем и членским работником.</p> <p>В тексте договора должны быть указаны все обязанности и права работника, а также определен испытательный срок.</p> <p>Недопустимо уменьшение зарплаты на период испытательного срока.</p> <p>Изменение условий трудового договора оформляется дополнением к нему и только с письменного согласия работника, если изменения вызваны организационными причинами и не ухудшают положение работника, то не требуется его письменного согласия.</p> <p>Соответствия условий трудового договора положениям коллективного договора (если он есть).</p> <p>Все трудовые договоры в обязательном порядке должны регистрироваться в отдельном журнале.</p>
Штатное расписание	<p>Отсутствие</p> <p>Несоответствия реальной структуре персонала</p> <p>Независимая должность по штатному расписанию не соответствует записям в трудовых договорах</p>	<p>Штатное расписание — обязательный документ (унифицированная форма Т-3), в нем указываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • наименование должностей в каждом структурном подразделении, • количество штатных единиц, • оклад и надбавка каждой должности, • месячный фонд зарплаты. <p>Оно должно обновляться каждый раз при изменении структуры предприятия (реорганизации). Названия должностей и профессий, указанные в трудовых договорах, должны быть в строгом соответствии со штатным расписанием.</p>

Объект проверки	Возможные нарушения	Требования к документации
<p>Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)</p>	<p>Отсутствие Работники не ознакомлены с его содержанием или это произошло с нарушением</p>	<p>ПВТР — обязательный документ Сотрудники должны быть с ним ознакомлены под росписку при приеме на работу или за 2 месяца до утверждения ПВТР В правилах устанавливаются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • порядок приема на работу и увольнения работников; • права, обязанности и ответственность сторон трудовых отношений; • режим работы; • перерывы на отдых и питание; • отпуск; • дни выдачи зарплаты
<p>Трудовые книжки</p>	<p>Отсутствие трудовых книжек работников на предприятии Отсутствие трудовых книжек у сотрудников, поступивших на работу впервые Неправильное заполнение Неправильное хранение Отсутствие журнала учета трудовых книжек</p>	<p>Предприятие обязано оформить трудовую книжку на каждого штатного сотрудника, проработавшего более пяти дней Заполнение трудовых книжки, внесение записей осуществляется в строгом соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, которые утверждаются постановлениями Правительства РФ и другими нормативными документами Трудовые книжки должны храниться на предприятии условий, исключающих свободный доступ к ним (в постоянно закрытом сейфе) По требованию работника можно выдать только заверенную копию трудовой книжки (ее нельзя выдавать на руки) На предприятии должен вестись журнал учета трудовых книжек и вклеившей к ним, в котором отмечается получение книжки с указанием ее реквизитов при приеме на работу и выдаче при увольнении под роспись</p>
<p>Личная карточка работника</p>	<p>Отсутствие Неправильное ведение и хранение Не ведется регистрация</p>	<p>Личная карточка по унифицированной форме 1-2 заводится на каждого штатного работника при поступлении на работу Все изменения условий занятости должны своевременно заноситься в эту форму со ссылкой на приказ руководителя предприятия Личные карточки хранятся только в отделах деловых бумаг (папках) Регистрация личных карточек обязательно ведется в специальном журнале</p>

Объект проверки	Возможные нарушения	Требования к документации
Табель учета рабочего времени	Отсутствие Неправильное ведение и небрежное хранение	Ведение табеля учета рабочего времени обязательно для предприятий всех форм собственности. В нем должны учитываться все виды затрат рабочего времени, включая сверхурочную работу (не больше 4 ч для подряд и 120 ч в год), а также работу в выходные и праздничные дни. В табеле также должны учитываться рабочее время женщин со льготами, несовершеннолетних: сотрудники в возрасте с 14 до 15 лет могут работать только 24 ч в неделю с согласия одного из родителей (или попечителей), если они учатся, то могут работать не более 2,5 ч в день; сотрудники в возрасте 15–18 лет могут работать 7 ч в день и не более 36 ч в неделю, совмещатели — не более 4 часов в день и не более 16 ч в неделю, инвалиды — не более 35 ч в неделю.
Кадровые приказы	Отсутствие Неправильное оформление Отсутствие регистрации Нарушение правил хранения	На предприятии должны быть приказы: о приеме на работу (форма № Т-1); о переводе (формы № Т-5 и Т-5а); об отпусках (формы № Т-6 и Т-6а); об увольнении (формы № Т-8 и Т-8а); о командировке (формы № Т-9 и Т-9а); о поощрении (формы № Т-11 и Т-11а); о дисциплинарных взысканиях; о сверхурочных работах; об отстранении от работы; о временном переводе (производительная необходимость); другие.
Положение (инструкция) о защите персональных данных работника	Отсутствие Работники не ознакомлены с его содержанием	В Положении устанавливается порядок сбора, обработки, учета и хранения персональных данных сотрудника, например: <ul style="list-style-type: none"> • Заявление о приеме на работу • Копия приказа о приеме на работу • Копия трудового договора • Личная карточка • Копия паспорта • Копии приказов о переводах, командировках и т.п. • Копии диплома, других документов об образовании • Медицинское заключение, если для работы необходим медицинский Работник должен быть ознакомлен с ним под роспись. Сотрудник имеет право ознакомиться с содержанием своего личного дела.

Объект проверки	Возможные нарушения	Требования к Документации
График сменности	Отсутствие Нарушение установленных законных требований к чередо- ванию времени труда и отдыха	Если работа в организации посменная, график сменности составляется в обязательном порядке В графике учитываются нормальная продолжительность рабочего дня — 40 ч в неделю Для некоторых категорий работников продолжительность меньше (несовершеннолетние и т.д.) Сотрудники должны быть ознакомлены с графиком не позднее, чем за месяц до его утверж- дения Налая устанавливать для одного и того же сотрудника два смены подряд
График отпусков	Отсутствие Нарушение установленных законных требований к чередо- ванию времени труда и отдыха	График отпусков должен быть обязательно Он утверждается руководителем организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года Изменения в график отпусков оформляются приказами Сотрудники должны быть ознакомлены с графиком отпусков под росписку после подписания руководителем Каждый работник должен быть извещен за две недели о начале отпуска Отпуск несовершеннолетним предоставляется в любое время
Документы по охране труда	Отсутствие или в неполном объеме Нарушения при составлении и ведении отчетности и др.	Правила техники безопасности должны быть обязательно Работники должны быть ознакомлены под росписку с правилами техники безопасности в момент принятия на работу Если в организации работает более 100 чел., то необходимо создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда Альтернатива: предприятие заключает соответствующий договор с фирмой, оказывающей услуги по охране труда

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. (От 12.12.93 г.). — М.: Юридическая литература, 1993.
2. Федеральный закон № 36-ФЗ от 20 апреля 1996 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в РФ».
3. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ».
4. Закон РФ от 15 июля 1992 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О занятости населения в РФ».
5. Федеральный закон от 17.07.99 г. № 175-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (В ред. федеральных законов от 20.04.1996 № 36-ФЗ, от 21.07.1998 № 117-ФЗ, от 30.04.1999 № 85-ФЗ, от 17.07.1999 № 175-ФЗ, от 20.11.1999 № 195-ФЗ, от 07.08.2000 № 122-ФЗ, от 29.12.2001 № 188-ФЗ).
6. Постановление Правительства РФ от 29 июня 1993 г. «О федеральной Государственной службе занятости населения и о Государственном фонде занятости населения РФ».
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: Омега-Л, 2006.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями на 1 октября 2006 г.
9. Агабекян Р.Л. Современные теории занятости: Учеб. пособие для вузов / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
10. Боровик В.С. Занятость населения: Учеб. пособие для вузов / В.С. Боровик. — Ростов-н/Д: Феникс, 2001.
11. Бобков В.Н. Рынок труда: Учебник для вузов / В.Н. Бобков; под ред. проф. В.С. Буланова. — М.: Экзамен, 2003.
12. Горелов Н.А. Энциклопедия труда и занятости / Н.А. Горелов, А.И. Тугилов. — СПб.: Изд-во СПб ГУЭФ, 1997.
13. Дедов Д.И. Правовое регулирование рынка труда: Учеб. пособие / Д.И. Дедов. — М.: Стоглазье-Н, 2000.
14. Карташов С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы) / С.А. Карташов, Ю.Г. Одгов. — М.: Финстатинформ, 1998.
15. Косов П.И. Трудовые ресурсы и занятость: Учеб. пособие для вузов / П.И. Косов. — Иваново: Иван. гос. ун-т., 2000.

16. *Макконел К.Р.* Экономика. Т.1 / К.Р. Макконел, С.Л. Брю. — М.: Республика, 1993.
17. *Маренков Н.Л., Алимарина Е.А.* Управление трудовыми ресурсами / Н.Л. Маренков, Е.А. Алимарина (Высшее образование). — М.: МЭФИ; Ростов-н/Д: Феникс, 2004.
18. *Настин Л.А.* Российский рынок труда / Л.А. Настин. — М.: АТиСО, 1998.
19. Общероссийский классификатор занятий. — М.: Изд-во стандартов, 1995.
20. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А.И. Рофе [и др.]. — М.: МИК, 1998.
21. Рынок труда: Учебник / Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000.
22. Рынок труда и доходы населения: Учеб. пособие / Под ред. Н.А. Волгина. — М.: Фидинь, 1999.
23. *Старовойтова Л.И.* Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для вузов / Л.И. Старовойтова. — М.: Академия, 2001.
24. Труд и занятость в России: Стат. сб. — М.: Госкомстат России, 2006.
25. Труд и социальное развитие: Словарь / Под ред. В.С. Стросва, Е.В. Белкина, Н.А. Волгина и др. — М.: ИНФРА-М, 2001.
26. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2007.
27. Управление персоналом: Энциклопедия / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2009.
28. *Шлендер П.Э.* Рынок труда: Учеб. пособие для вузов / П.Э. Шлендер. — М.: Вуз. учебник, 2004.
29. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2000.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
Глава 1	
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА	
1.1. Понятие трудовых ресурсов.....	8
1.2. Структура трудовых ресурсов	10
1.3. Анализ трудовых ресурсов.....	13
1.4. Рабочая сила и трудовой потенциал общества	20
1.5. Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов.....	28
1.6. Воспроизводство трудовых ресурсов	35
Формирование трудовых ресурсов	36
Распределение и перераспределение трудовых ресурсов	37
Использование трудовых ресурсов	40
Вопросы для самоконтроля	41
СИТУАЦИЯ 1	42
Глава 2	
ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ НА РЫНКЕ ТРУДА	
2.1. Теории рынка труда и занятости.....	44
Теории рынка труда.....	44
Теории занятости	49
2.2. Рынок труда	56
Рынок труда как система	59
Механизм функционирования рынка труда.....	61
Классификация рынков труда.....	66
Прогнозирование рынка труда.....	72
Национальные модели рынка труда.....	73
2.3. Занятость населения	75
Сущность категорий «занятость»	75
Статус в занятости	77
Формы и виды занятости.....	79
Новые формы занятости населения.....	86
Социально-экономические характеристики занятости	91

2.4. Безработица.....	95
Понятие безработицы.....	95
Основные показатели, характеризующие безработицу.....	98
Типы поведения безработных на рынке труда.....	99
Экономические и социальные последствия безработицы.....	101
Вопросы для самоконтроля.....	102
СИТУАЦИЯ 2.....	105

Глава 3

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

3.1. Направления политики государства в сфере управления трудовыми ресурсами.....	107
3.2. Демографическая политика Российской Федерации.....	110
3.3. Политика в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов.....	114
3.4. Политика государства на рынке труда и в области занятости населения.....	119
3.5. Миграционная политика России.....	130
3.6. Политика в социально-трудовой сфере.....	138
3.7. Государственная система управления трудовыми ресурсами.....	160
Государственная служба занятости населения.....	165
Негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения.....	176
МОТ и регулирование социально-трудовых отношений.....	179
3.8. Регулирование занятости и безработицы за рубежом.....	183
Страны Европейского союза.....	184
Соединенные Штаты Америки.....	190
Япония.....	193
Китай.....	196
Вопросы для самоконтроля.....	199
СИТУАЦИЯ 3.....	202

Глава 4

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике.....	204
4.2. Внутрифирменный рынок труда.....	207
Элементы внутрифирменного рынка труда.....	207
Механизм внутрифирменного рынка труда.....	211

4.3. Сущность и понятие управления занятостью на предприятии	213
4.4. Регулирование условий занятости при найме рабочей силы	217
4.5. Управление занятостью в процессах использования рабочей силы	222
Регулирование оплаты труда в организации	226
Регулирование условий труда	230
Регулирование режимов труда и отдыха	233
4.6. Высвобождение рабочей силы	235
4.7. Взаимодействие работодателя с инспекциями по труду и органами содействия занятости	241
Федеральная инспекция труда	241
Служба занятости населения	245
Вопросы для самоконтроля	247
СИТУАЦИЯ 4	248
Глоссарий	250
Приложения	272
Документы, предъявляемые к проверке государственной инспекции по труду	272
Перечень необходимой документации по охране труда	274
Типичные нарушения в кадровом делопроизводстве, выявляемые в ходе проверок инспекции по труду и требования к документации	276
Список литературы	280



УНИКАЛЬНЫЕ ИЗДАНИЯ НА РАЗЪЕМНЫХ БЛОКАХ

*Регулярно обновляемая
информационная база в печатном виде*

Подписка в любом почтовом отделении

Индекс
в Объединенном
каталоге
«Пресса России»

«ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» 2 блока, 6 дополнений	43216
«СПРАВОЧНИК ДИРЕКТОРА» 2 блока, 6 дополнений	43317
«НАСТОЛЬНАЯ КНИГА БУХГАЛТЕРА» 3 блока, 6 дополнений	39354
«ЮРИДИЧЕСКИЙ СПРАВОЧНИК БУХГАЛТЕРА» 2 блока, 6 дополнений	43221
«ГРАЖДАНСКОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» 3 блока, 2 дополнения	43222
«СОБРАНИЕ КОДЕКСОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» 3 блока, 3 дополнения	43321



ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
ИНФРА · М

**СБОРНИКИ НОРМАТИВНЫХ
И ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ**



СЕТЬ КНИЖНЫХ МАГАЗИНОВ

« Б И Б Л И О С Ф Е Р А »

- **Азнакаво**, ул. Ленина, д. 32 (9718) 85-45-12
- **Альметьевск**, ул. Ланина, д. 5 (8553) 25-04-04
- **Астрахань**, ул. Саваушкина, д. 26 (8512) 54-16-80
ул. Володарского, д. 12 (8512) 22-47-21
- **Белебей (Франчайзи)**, ул. Амирова, д. 8/1 (3478) 63-05-25
63-29-83
- **Березники**, ул. К. Маркса, д. 58 (3424) 26-66-56
ул. Пятилетки, д. 105 (3424) 22-54-96
- **Борисоглебск**, г. Борисоглебск, ул. Свободы, д. 201 (4735) 46-10-74
- **Бугульма**, ул. Советская, д. 58 (8551) 43-86-78
ул. Ямашева, д. 96 (8437) 246-27-43
- **Владимир**, ул. Гагарина, д. 5 (4922) 32-25-48
- **Великий Новгород**, наб. Александра Невского, д. 26 (8162) 66-08-60
- **Вологда (Франчайзи)**, пр-т Советский, д. 12 (8172) 75-74-24
- **Воронеж**, пр-т Революции, д. 32 (4732) 72-73-44;
ул. 20 лет Октября, д. 90, 1Ц «Солнечный рай» (4732) 39-51-06
ул. Южнонаравская, д. 40 (4732) 70-67-19
- **Волжск**, ул. Ленина, д. 55 8-906-138-01-38
- **г. Вурнары**, ул. К. Маркса, д. 49 8 (9279) 9-04-06
- **Димитровград**, ул. Куйбышева, д. 211 (84235) 2-71-68
ул. Курчатова, д. 1 (84235) 3-27-80
ул. Автостроителей, д. 76 (84235) 7-72-26
- **Елабуга**, пр-т Мира, д. 34 (85557) 3-75-02
ул. Казанская, д. 37 (85557) 4-27-38
- **Зеленодольск**, ул. Комарова, д. 19 8 (9274) 112-813
- **Казань**, ул. Декабристов, д. 129 (843) 518-67-18
ул. Ямашева, д. 516 (843) 517-97-08
ул. Советская, д. 22 8-905-319-97-03
ул. Бутлерова, д. 4 (9172) 22-49-89
ул. 25 Октября, д. 20/8 (843) 554-53-47
ул. Павлюхина, д. 39 (843) 277-56-01
ул. Мавлютова, д. 45 8-817-282-79-22
ул. Кулачина, д. 6 (843) 278-62-82
ул. Пушкина, д. 58 (843) 238-11-31
ул. Пушкина, д. 3 (843) 292-46-47
ул. Фрезерная, д. 5 (843) 278-62-82
ул. Баумана, д. 19 (843) 292-45-10
- **Камеш**, ул. Пушкина, д. 42 (83533) 22-362
- **Кашира**, ул. Вахрушева, д. 11 (269) 2-03-31
- **Кордлаш**, ул. Горького, д. 34 (495) 988-81-95
- **Курок**, ул. Карла Маркса, д. 12 (4712) 58-40-04
- **Кугеси**, ул. Шоссейная, д. 17 8 (9278) 43-45-85
- **Москва**, ул. Марксистская, д. 9 (495) 870-52-18
- **Москва (Франчайзи)**, Рязанский пр-т, д. 98: ГУУ (495) 371-94-18
ул. Полярная, д. 3 корп. 1 (495) 437-72-02
- **Мурманск (Франчайзи)**, г. Мурманск, б-р Театральный, д. 8 (8152) 47-38-86
ул. Героев Североморцев, д. 71 (8152) 22-85-85



СЕТЬ КНИЖНЫХ МАГАЗИНОВ



« Б И Б Л И О С Ф Е Р А »

- **Наб. Челны**, ул. Гидростроителей, д. 3 (8552) 70-01-13
пр. Набережночелнинский, д. 7 (8552) 48-11-02
ул. Вахитова, д. 30/10А
пр. Набережночелнинский, д. 32/01
б-р Энтузиастов, д. 14 (1/30) (8552) 38-13-28
- **Нижнекамск**, б-р Школьный, д. 3 (8555) 41-68-18
ул. Химики, д. 38 (8555) 35-50-16
ул. Химики, д. 53 (8555) 34-57-10
ул. Быкова, д. 1 (8555) 35-50-16
- **Новочеркасск (франчайз)**, ул. Московская, д. 56 (8635) 22-50-21
- **Новочебоксарск**, ул. Винокурица, д. 48 (8352) 71-58-81
- **Октябрьский**, ул. Ленина, д. 3 (83476) 75-03-00
- **Оскол (франчайз)**, ул. Интернациональная, д. 43 (3812) 25-34-51
проспект Маркса, д. 10 (3812) 37-04-22
ул. Марченко, д. 3 (3812) 45-25-91
- **Пенза**, ул. Московская, д. 101 (8412) 55-18-51; 56-38-70
- **Пермь**, ул. Максима Горького, д. 51 (342) 210-18-90
пр-т Комсомольский, д. 54 (342) 244-17-49
ул. Ленина, д. 49 (342) 210-13-10
ул. Борчанинова, д. 15 (342) 244-62-65
- **Ростов-на-Дону**, ул. Б.Садовая, д. 41 (8632) 40-80-40
- **Старый Оскол**, мкр. Олимпийский, д. 63 (0725) 32-43-70; 32-43-31
ул. Спердлова, д. 4 (0725) 25-73-82
мкр. Степной, д. 1 (0725) 48-75-40
- **Саратов**, ул. Вольская, д. 81 (8452) 26-03-67
- **Ступино**, ул. Андропова, д. 35 (264) 44-113
- **Стерлитамак**, пр-т Октября, д. 59 (3473) 23-73-56
- **Салават**, ул. Ленина, д. 25/9 (34763) 6-44-42
- **Тара**, ул. Ленина, д. 68 (3917) 12-04-43
- **Туймазы**, ул. Комарова, д. 14 8 (96104) 02-702
- **Тула**, пр-т Ленина, д. 88 (4872) 35-89-33
пр-т Красноармейский, д. 9 (4872) 21-17-56
- **Ульяновск**, ул. Карла Маркса, д. 7 (8422) 41-02-68
ул. Миняева, д. 13/6 (8422) 67-72-88
ул. Пионерская, д. 12 (8422) 53-31-33
ул. Кирова, д. 28 (8422) 30-04-84
ул. Федерация, д. 24 (8422) 44-56-91
- **Уруссу**, ул. Пионерская, д. 7 (85593) 2-73-53
- **Уфа**, ул. 50 лет СССР, д. 12 (3472) 23-28-84
ул. Ленина, д. 84 (3472) 22-63-04
- **Чебоксары**, пр-т Ленина, д. 38 (8352) 21-03-46
ул. К. Маркса, д. 36 (8352) 62-75-74
- **Череповец**, ул. Metallургов, д. 1 (8202) 67-80-13
- **Чистополь**, ул. Ленина, д. 40 8-917-393-55-18
- **Щакин**, ул. Ленина, д. 21 (48751) 5-25-48
- **Шумерля**, ул. Ленина, д. 6 (83536) 54-75-2
- **пгт. Юдино**, ул. Ильича, д. 36 8 (9600) 39-07-78



Более 60 000
наименований
литературы

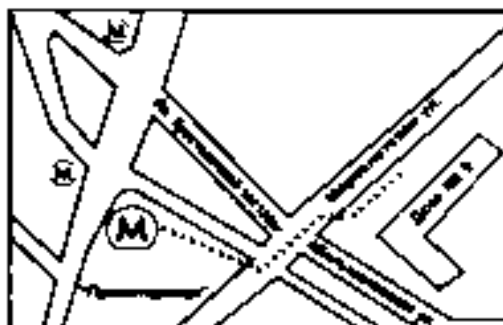
Более 10 000
канцелярских
товаров

Скидки
покупателям

Принимаются
к оплате кредитные
карты

КНИЖНЫЙ СУПЕРМАРКЕТ

Адрес: м. "Пролетарская",
ул. Марксистская, д.9,
выход из метро с Абальковской ул



Контактные телефоны:

(495) 670-52-17

(495) 670-52-18

(495) 670-52-19

Часы работы:

с 10.00 до 21.00

воскресенье:

с 10.00 до 20.00

без перерыва на обед

Сайт в интернете: www.bibliosfera-DDK.ru

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

*А.Я. Кибанов,
Е.А. Митрофанова,
И.А. Эсаулова*

ISBN 978-5-16-003651-9
Дом Книги
"МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ"
Кибанов А.Я.: Управление
ISBN 978-5-16-003651-9
2000
3320800
Цена: 200 р.
9 785160 036519