

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Ю.Ю. Буряк

РЫНОК ТРУДА

Учебное пособие для студентов направления подготовки 38.03.03
«Управление персоналом» заочной формы обучения с применением
дистанционных технологий



Белгород
2018

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Белгородский государственный технологический университет
им. В.Г. Шухова

Ю.Ю. Буряк

РЫНОК ТРУДА

**Учебное пособие для студентов направления подготовки 38.03.03
«Управление персоналом» заочной формы обучения с
применением дистанционных технологий**

Белгород 2018

УДК 331.5(470)

ББК 65.240

Е74

Буряк Ю.Ю.

Е74 Рынок труда: учебное пособие / Ю.Ю. Буряк. – Белгород:

Изд-во БГТУ, 2018. – 76 с.

В учебном пособии дано краткое изложение лекционного курса, методическое обеспечение для самостоятельной работы и самоконтроля, вопросы к итоговому зачету, список рекомендованной литературы.

Предназначено для студентов заочной формы обучения с применением дистанционных технологий направления подготовки бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом».

Издание публикуется в авторской редакции.

УДК 331.5(470)

ББК 65.240

© Белгородский государственный
технологический университет
(БГТУ) им. В. Г. Шухова, 2018

Содержание

Введение	5
Тема 1. Трудовые ресурсы: формирование и использование.....	7
Тема 2. Анализ рынка труда: сущность, виды и модели.....	11
Тема 3. Функционирование рынка труда.....	20
Тема 4. Социально-экономическая сущность занятости.....	30
Тема 5. Механизм реализации государственной политики занятости.....	34
Тема 6. Безработица: формы и методы ее измерения.....	42
Тема 7. Экономические и социальные последствия безработицы.....	48
Тема 8. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда.....	54
Вопросы к индивидуальному домашнему заданию	68
Вопросы к зачету	70
Список литературы	74

Введение

Данное издание является специализированным учебно-методическим комплексом по дисциплине «Рынок труда» для студентов заочной формы обучения с применением дистанционных технологий направления подготовки бакалавриата 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебно-методический комплекс предназначен для самостоятельной работы студентов с целью освоения учебного материала и подготовки к зачету.

Представленное учебное пособие является инструментом для овладения студентами общепрофессиональных компетенций, в частности «Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)», а также профессиональными компетенциями, в частности «Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике». В результате освоения дисциплины обучающийся должен
В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать структуру работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения); основы кадрового планирования, содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом, технологии планирования привлечения персонала;

Уметь анализировать и интерпретировать статистические данные по рынку труда, полученные при работе с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости

населения); разрабатывать стратегию привлечения и маркетинга персонала;

Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения); технологией разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом, реализации стратегий управления персоналом.

Тема 1. Трудовые ресурсы: формирование и использование

В отечественной экономической литературе, статистическом учете, государственном регулировании экономики для определения человеческих ресурсов используется термин трудовые ресурсы, возникший в первые годы советской власти для потребностей централизованного управления. В Советском Союзе кроме права на труд законодательно был закреплен обязанность каждого трудоспособного гражданина работать на общую пользу.

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. Однако для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже – на 5-10, а то и более лет. 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 «трудовую форму» (например, летчик) (рис. 1.1). В реальной жизни многие из «льготных пенсионеров» продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие исключаются из их состава.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики, либо в рамках какой-либо профессиональной группы. Наряду с ним в экономической науке и практике применяются и такие понятия, как «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «кадры», «работники», «персонал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», имеющие разное содержание и смысловую нагрузку. Они дополняют друг друга, раскрывая какую-либо одну из сторон носителя этих понятий – человека. Использование разных терминов важно и потому, что есть установившиеся международные стандарты, опираясь на которые можно проводить сравнения между странами.

В 70-е годы в науке и практике управления США стало использоваться понятие «человеческие ресурсы» взамен «персонала». Такое изменение связано с переосмыслением роли и места человека в производственной деятельности в эпоху НТР и отношением к нему не только как к «одушевленному» фактору производства, но и как к

личности с присущими ей интересами, мотивацией, психологией, ценностями, предприимчивостью и т.п.

Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», так как содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей. Специфика человеческих ресурсов в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.) состоит в следующем:

- люди наделены интеллектом, следовательно их реакция на внешнее воздействие (управление) — эмоционально-осмысленная, а не механическая; процессы взаимодействия между субъектом управления и людьми являются двусторонними;

- вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или отдельной организации;

- люди выбирают определенный вид деятельности (производственной или непроизводственной, умственной или физической) осознанно, ставя перед собой определенные цели.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, по своим физическим развитием, умственными способностями и знаниями, способная работать в народном хозяйстве.



Рис. 1.1 Границы трудоспособного возраста

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют те, кто никогда не работал или перестал работать из-за

плохого здоровья. Речь идет об инвалидах I и II групп, которых государство обеспечивает пенсией. Однако некоторые из этой группы населения, особенно в случаях, когда на производствах создаются приемлемые условия, трудятся. Поэтому к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относятся граждане этого возраста, за исключением неработающих инвалидов I и II групп.

Трудовые ресурсы можно оценивать с демографической, экономической, социологической и статистической позиций.

Демографический аспект трудовых ресурсов отражает зависимость этих ресурсов от воспроизводства населения и учитывает такие характеристики, как пол, возраст, расселение, брачность, миграция и пр.

Как **экономическая категория** трудовые ресурсы выражают экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве и других сферах человеческой деятельности. Экономические отношения — это та общественная форма, в которой реализуется способность к труду.

Социологический аспект трудовых ресурсов следует рассматривать как формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной общественной формации и под ее влиянием.

Статистический аспект трудовых ресурсов характеризуется трудоспособным рабочим возрастом населения.

Трудовые ресурсы формируются в основном из населения трудоспособного возраста, исключая инвалидов и льготных пенсионеров, в состав трудовых ресурсов включается работающее население пенсионного возраста и работающие подростки (численность этой группы населения статистически не учитывается).

Возраст служит главным критерием при определении численности **экономически активного населения**, т.е. той части трудоспособного населения, которая участвует, или может участвовать, в материальном производстве и непроизводственной сфере.

Трудовые ресурсы обладают количественной и качественной определенностью, образуя в своей совокупности определенную меру, предопределяющую трудовой потенциал общества, который имеет количественную и качественную оценку.

Количественная оценка характеризуется следующими параметрами:

- общей численностью трудоспособного населения;

- количеством рабочего времени, которое отрабатывает работающее население при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественная оценка трудового потенциала определяется следующими показателями:

- состоянием здоровья, физической дееспособностью трудоспособного населения;
- качеством трудоспособного населения с точки зрения уровня общеобразовательной и профессионально-квалификационной подготовки трудоспособного населения.

Количественный аспект трудового потенциала отражает его экстенсивную составляющую, а качественный аспект — интенсивную составляющую.

Важнейшей проблемой наличных трудовых ресурсов является их полная занятость и эффективное использование, обеспечивающее экономический рост и на этой основе — повышение уровня жизни населения.

Управление трудовыми ресурсами включает проблему технико-технологической вооруженности живого труда, поскольку повышение уровня фондовооруженности способствует росту производительности труда.

Процесс управления трудовыми ресурсами включает фазы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов.

На формирование трудовых ресурсов влияют следующие факторы:

- демографическое развитие общества, под воздействием которого формируется численность населения, его половозрастная структура, численность экономически активного населения;
- миграция, как внутренняя так и внешняя, оказывает влияние на структуру, количество и качество трудовых ресурсов;
- уровень развития профессионального образования и его доступность, что оказывает влияние на профессионально-квалификационную структуру трудовых ресурсов;
- наличие в экономике легальных доходов, не связанных с трудовой деятельностью;
- уровень оплаты труда.

Воздействие на данные факторы позволяет государству управлять формированием трудовых ресурсов.

Фаза распределения и перераспределения трудовых ресурсов состоит в первичном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям и регионам страны.

Использование трудовых ресурсов – это включение их в трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется способность людей к труду.

Важнейшим показателем эффективного формирования и использования трудовых ресурсов является соответствие между человеческим потенциалом индивидуумов (физическими и интеллектуальными качествами) и их рабочими местами.

Для обеспечения эффективности управления трудовыми ресурсами могут применяться такие методы как:

- профессиональная ориентация;
- планирование профессионального пути;
- методы социально-трудовой адаптации;
- мониторинг в социально-трудовой сфере;
- целенаправленное воздействие государства на спрос и предложение на рынке труда.
- трудоустройство с помощью органов трудоустройства населения.

Результатом эффективного управления трудовыми ресурсами является конкурентоспособная рабочая сила. Под конкурентоспособностью индивидуума на рынке труда подразумевается:

- ориентация в выборе профессии на потребности экономического развития;
- профессиональная мобильность (способность овладевать системами требуемых знаний и навыков);
- физическая мобильность (способность сменить место жительства с целью трудоустройства);
- готовность к повышению квалификации или переквалификации.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «Трудовые ресурсы».
2. Основные характеристики количественной оценки трудового потенциала?
3. В чем заключается качественная оценка трудовых ресурсов?
4. В чем сущность управления трудовыми ресурсами?
5. В чем заключается результат эффективного управления трудовыми ресурсами?

2. Анализ рынка труда: сущность, виды и модели

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные

области человеческой деятельности. Различают рынки сырья, материалов, топлива, готовых изделий, проектных работ, научных исследований, услуг, жилья, инвестиций, ценных бумаг, денег (кредитов) и др. Среди этих рынков свое место занимает и рынок труда.

Теория рынка труда рассматривает поведение людей: работодателей и тех, кто ищет наемную работу, — которое определяет систему их взаимодействия в зависимости от разных факторов, таких как уровень доходов сторон, величина заработной платы, состояние инвестиционной политики, совокупность предпочтений и др.

Рынок труда — это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей; это также экономическое и географическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара — труда; наконец, это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

Каждое из этих определений (система отношений, пространство, механизм) подчеркивает существенные стороны понятия рынка труда и тем самым отражает его многогранность.

В результате функционирования рынка труда предприниматели, работодатели обеспечивают производство и сферу услуг работниками, исполнителями работ, а наемные работники, продавая труд, обеспечивают себе получение средств существования и жизнедеятельности.

Формирование рынка труда в стране связано с появлением для этого экономических, социальных и юридических предпосылок, т.е. некоторых объективных условий, без которых рыночные отношения в трудовой сфере невозможны или же возможны в усеченном виде.

Рынок рабочей силы (рынок труда) имеет принципиальную особенность — его составляющими являются непосредственно живые люди, которые не только выступают носителями рабочей силы, но и наделены специфическими особенностями: психофизиологическими, социальными, культурными, религиозными, политическими и др. Эти особенности оказывают существенное влияние на мотивацию и степень трудовой активности людей и отражаются на состоянии рынка рабочей силы в целом.

На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда

отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах (отраслевой, профессионально-квалификационной, демографической), т.е. в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Рынок труда представляет собой механизм осуществления контактов между покупателями рабочей силы (нанимателями) и продавцами рабочей силы (нанимаемыми). Этот рынок включает не только специально организованные учреждения – биржи труда, но и все индивидуальные сделки по найму рабочей силы.

Испытывая потребность к постоянному воспроизводству, причем каждый раз на новом, более высоком уровне, носитель рабочей силы ищет только такого работодателя, которому он мог бы предложить ее на наиболее выгодных условиях. Поэтому в спросе на рабочую силу также должна быть конкуренция. При таких условиях будет происходить социальное и экономическое развитие общества, основанное на рыночной активности работников, предлагающих свою рабочую силу, с одной стороны, и нанимателей – с другой.

Основными характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукomплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах.

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов (факторов). Вместе с тем важно учитывать, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые предопределяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений и особое внимание, которое уделяется ему со стороны государства.

Рынок труда – сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Основные компоненты рынка труда представлены на рис. 2.1.

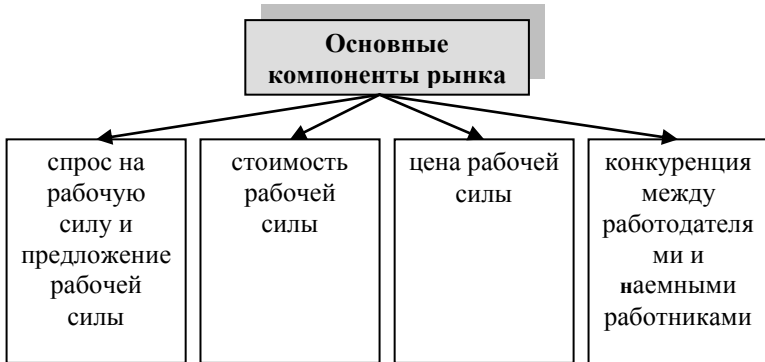


Рис. 2.1 Основные компоненты рынка труда

Субъектами рынка труда выступают (см. рис. 2.2).

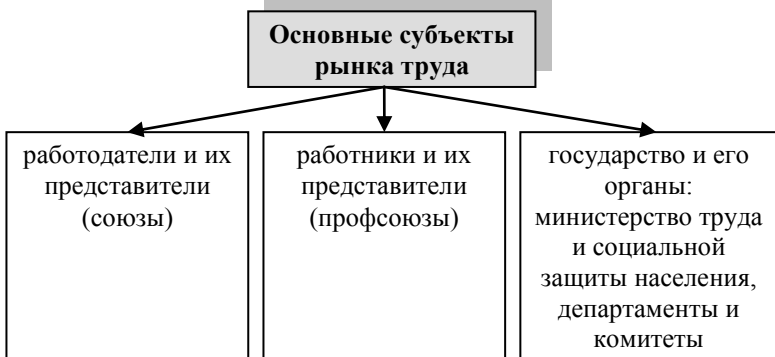


Рис. 2.2 Основные субъекты рынка труда

Рынок труда прежде всего является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями.

Основой анализа рынка труда является установление спроса на рабочую силу и ее предложения. Согласно классической теории точка пересечения кривых спроса и предложения («крест Маршалла») определяет цену труда (уровень заработной платы) и количество занятых.

Спрос на рабочую силу зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на

оборудование. *Предложение рабочей силы* определяется трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, его здоровьем, нравственностью, активностью, уровнем образования, квалификацией, мобильностью), возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями.

Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.

Сегментация рынка труда является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы. Принято выделять первичные и вторичные рынки труда.

Первичный рынок труда формируется наиболее привлекательными видами работ, т. е. такими, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможности профессионального роста. *Вторичный рынок труда*, наоборот, – работами, где нет гарантии занятости, низок уровень оплаты, ограничены перспективы профессионального роста. Выделение первичного и вторичного рынков обусловлено, прежде всего, различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий; существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и другим признакам.

В графических моделях сегментации рынка труда первичный рынок обычно представляется ядром, а вторичный – периферией, т. е. расположенными вокруг ядра кольцами, характеризующими уровни стабильности условий получения работы (рис. 2.3).

Рынок труда представлен следующими *субъектами*:

- работодатели;
- работники;
- посредники между работодателями и работниками;
- органы власти и управления.

К *элементам инфраструктуры* рынка труда относятся:

- система гарантии занятости;
- система гарантии и регулирования оплаты труда;
- гарантия компенсационных выплат в результате потери или смены работы;
- гарантия пенсии;
- гарантия нормальных условий работы;

- создание профессиональных союзов для защиты прав и законных интересов работников.

В рыночной экономике взамен всеобщей обязанности трудиться провозглашается добровольность общественно полезного труда. Официально признана безработица. Наряду с рынком товаров и услуг и рынком ценных бумаг формируется рынок труда как один из секторов рыночной экономики. Рынок труда становится главным инструментом формирования спроса и предложения рабочей силы, распределения и перераспределения ее по отраслям и секторам экономики, регионам страны. Важнейшими проблемами рыночной экономики становятся занятость и безработица, их соотношение. Для адекватного отражения и изучения происходящих процессов на российском рынке труда создана система показателей статистики рынка труда.

Население страны = Экономически активное население + Экономически неактивное население.

Экономически активное население = Рабочая сила = Трудовые ресурсы = Занятые + Безработные

Модели рынка труда могут быть различными. В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами: большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труд; ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Модель **монополии**, т. е. монополии одного покупателя отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать).

Модель рынка труда с учетом действия профсоюзов т. е. на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монополистической модели и модели с учетом действий профсоюзов имеет место

двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда и контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монополистическому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

Американская модель рынка труда основывается на поддержании конкурентного состояния экономики, недопущении ее высокой централизации, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывания денег. Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях, на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности. Организация профсоюзов строится по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд.

Японская модель. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами. Для японской модели характерно патерналистическое отношение руководителей компаний к персоналу, внимание к непроизводственной стороне жизни работников и заинтересованность последних ко всем аспектам деятельности предприятия.

Шведская модель основывается на активной политике занятости, проводимой государством. Государство уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку, созданию рабочих мест в государственном секторе и в частных компаниях путем субсидирования. Политика в области занятости тесно увязана с общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной

налоговой политикой, «политикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп населения, отраслей и регионов.

Виды рынков:

1. Федеральный рынок труда характеризуется соотношением спроса и предложения рабочей силы на территории России в целом. До недавнего времени Федеральный рынок носил замкнутый характер: его участниками было в основном население страны. В последние годы более тесными стали взаимосвязи Федерального и международного рынков труда (экспорт и импорт рабочей силы). Экспорт рабочей силы характеризуется наиболее высокими квалификационными характеристиками и, в общем, наносит ущерб народному хозяйству и культуре. Импорт рабочей силы характеризуется низкими профессионально - квалификационными характеристиками.

2. Территориальный рынок труда характеризуется соотношением спроса и предложения на те профессии, которые необходимы на данной территории.

Выделяют 2 подвида:

Первичный рынок - когда человек впервые вступает в трудовую жизнь, имея одну специальность.

Вторичный рынок. На территориальном рынке возможна ситуация, что спроса по первичной профессии не наблюдается и необходима переподготовка кадров, т.е. приобретение второй профессии.

3. Отраслевой рынок труда характеризуется соотношением спроса и предложения рабочей силы по совокупности профессии данной отрасли. Он характеризуется соотношением спроса и предложения по отдельным профессиям, т.е. профессиональный рынок труда.⁴

4. Внутризаводской (внутрифирменный) рынок труда - главная характеристика состоит в том, что соотношение спрос-предложение реализуется внутри коллектива, т.е. из числа уже занятых работников. Перераспределение рабочей силы внутри предприятия называемое внутризаводским движением рабочей силы способствует удовлетворению потребностей в рабочей силе, а с другой стороны реализации личных стремлений рынка.

Социально-трудовые отношения — это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения характеризуют как социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

Система социально-трудовых отношений имеет достаточно сложную структуру, которая в условиях рыночной экономики включает следующие элементы

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, по 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.

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,

профорентация, 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.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «Рынок труда».
2. Основные субъекты рынка труда?
3. Назовите элементы инфраструктуры рынка труда?
4. Из каких элементов состоит понятие «экономически активное население»?
5. Назовите несколько моделей рынка труда?

3. Функционирование рынка труда

Развитие персонала включает в себя повышение квалификации, переподготовку кадров и планирование карьеры сотрудников. Развитие персонала направлено на повышение мастерства работников, с тем чтобы они могли продвигаться по служебной лестнице и эффективно решать стоящие перед ними задачи в будущем, в отличие от обучения персонала, которое нацелено на развитие способностей для выполнения работником соответствующих функций.

Цель развития персонала - обеспечить фирме поддержание и улучшение потенциала, которым должен обладать ее персонал, чтобы справляться с текущими и будущими рабочими задачами, и в соответствии с этим найти оптимальную форму удовлетворения стремлений сотрудников, связанных с самореализацией и карьерой. Основными факторами, вызывающими необходимость развития персонала, являются следующие:

- увеличивающаяся стоимость персонала как производственного ресурса;
- давление со стороны конкурентов, требующее сокращения затрат и соответственно более эффективного использования труда;
- технологические изменения, требующие овладения новыми знаниями и переподготовки работников;
- подготовка к занятию новой должности;
- социальная ответственность организации за увеличение потенциала своих работников.

Тренинг профессиональных навыков (периодическое повышение квалификации) - это систематический процесс изменения трудового

поведения работника для достижения целей организации. Эта форма развития применяется для: пополнения недостающих знаний; исправления недостатков в выполнении работниками должностных обязанностей; доведения до автоматизма навыков работы в кризисных ситуациях; закрепления навыков работы при решении особо важных для организации задач (обслуживание клиентов, качество продукции). Наиболее распространенными методами тренинга, нацеленными на совершенствование умения общаться и выработку позиций, являются: метод «кейс-стадиз», ролевой метод, метод управленческих игр и метод моделирования поведения менеджера. Направлениями работы в области определения эффективности обучения являются:

- разработка новых систем учета затрат на обучение персонала;
- поиск критериев оценки результатов проведенного обучения;
- выбор оптимального варианта программы обучения.

Подготовка профессиональных кадров для экономики, осуществляющей переход к инновационному развитию, должна учитывать современное состояние рынка труда, а также тенденции трудовой мобильности работников. Эти тенденции отражают степень концентрации и воспроизводства трудового потенциала в различных видах экономической деятельности, определяют качественные изменения в экономике, формирующиеся за счет вложения труда в создание национального продукта и соответствующего приращения валовой добавочной стоимости. Без понимания процессов, складывающихся в сфере занятости, преодоления на этой основе негативных тенденций, определяющих дисбаланс потребностей в специалистах, с одной стороны, и их подготовки системой образования - с другой, реформирование последней вряд ли будет эффективным. Необходимо исследовать процессы, протекающие в сфере труда и занятости на современном этапе, воспроизводящие картину экономического развития страны и раскрывающие экономические ресурсы общества для реализации стратегий трудовой мобильности населения и, в конечном итоге, наметившихся инновационных интенций. Основой подобного анализа являются данные статистики, характеризующие современный рынок труда, а также данные социологических исследований, на основании которых можно судить о приоритетах работодателей и мотивациях работников в различных сферах экономической деятельности.

Современный российский рынок труда развивается фрагментарно и противоречиво. Имеется кадровый голод (он явно ощущался в докризисный период и, несомненно, проявится с выходом из кризиса) причем именно в тех отраслях, которые перспективны с точки зрения

инновационного развития страны, но не представляют интереса для прагматически ориентированного работника. В этом смысле важно оценить усилия работодателя по привлечению квалифицированных специалистов и их эффективность.

Равноправие мужчин и женщин не означает отсутствия специализации их труда. В частности, женщины должны быть заняты на тех работах, которые в полной мере учитывают их психофизиологические особенности. Они предъявляют повышенные требования к условиям труда (в том числе к его режиму) в связи с тем, что выполняют одновременно функции работницы и матери, воспитывающей детей и ведущей домашнее хозяйство. К сожалению, далеко не всегда эти требования удовлетворяются, что оборачивается повышением текучести по соответствующим причинам. Причем с ростом образования и уровня жизни требования женщин к условиям труда возрастают.

Сама потребность в рабочих местах, предъявляемая отд. группами населения, существенно дифференцирована прежде всего в зависимости от возраста, пола, семейного положения, образования граждан, а также от региональных особенностей. Это проявляется в дифференциации общественно трудовой активности, т. е. степени занятости соответствующих групп трудоспособного населения в сфере обществ, труда. Так, наивысшие показатели трудовой активности наблюдаются в возрастных группах 30—49 лет, 90% численности которых занято в нар. х-ве страны. Как правило, общественно трудовая активность мужчин выше, чем женщин. В отраслях народного хозяйства страны занято 90% мужчин и 8,1% женщин трудоспособного возраста.

Так, долговременная тенденция повышения реальной заработной платы в XX веке привела к снижению занятости мужчин, особенно старших возрастов, и сокращению продолжительности рабочего времени. Женщины увеличили продолжительность рабочего времени во второй половине века, особенно последние 20 лет. Это позволяет сделать вывод, что эффект дохода доминировал у мужчин, а эффект замещения — у женщин. При этом необходимо учитывать развитие системы пенсионного обеспечения, сокращение домашнего ручного труда с внедрением бытовой техники и другие факторы.

При анализе и прогнозировании рынка труда, как в целом по России, так и по отдельным регионам, работники службы занятости населения рассматривают определенные показатели.

Основные показатели для анализа и прогнозирования рынка труда:

1) Спрос на рабочую силу - определяется числом вакансий, раздельно:

- по новым рабочим местам;
- по рабочим местам, на замену выбывшим по причинам текучести кадров;
- по иным причинам, предусмотренным законом.

2) Предложение рабочей силы – это различные категории граждан, ищущих работу.

3) Распределение рабочей силы на рынке труда по способу поиска рабочего места, т.е.:

- самостоятельно ищут работу;
- ищут работу через службу занятости, а также на основании прогноза;
- будут искать работу;
- сумеют найти работу (с разбивкой по годам).

4) Численность незанятых граждан и занятых в домашнем хозяйстве, а также, какое количество из них зарегистрировано в качестве безработных.

Практические работники рассматривают рынок труда, прежде всего, функционально, т.е. как механизм купли-продажи рабочей силы, учитывающий соотношение спроса и предложения. Механизм купли-продажи рабочей силы опосредует деление экономически активного населения по определенным критериям. Основные критерии деления экономически активного населения:

- 1) количество занятых граждан – т.е. покинувших рынок труда;
- 2) количество граждан, продолжающих искать рабочее место – т.е. остающихся на рынке труда;
- 3) распределение занятых граждан по рабочим местам, с учетом аспектов:

- профессионально-квалификационного;
- отраслевого;
- территориального
- демографического.

Однако рассмотрение всего экономически активного населения как пребывающего на рынке труда необоснованно выделяет проблемы обращения рабочей силы как товара и затеняет главную функцию занятого населения - продуктивный труд. Именно поэтому проблема безработицы, непосредственно касающаяся менее 10% экономически активного населения России (9,4 % по методике МОТ и 3,7 % по методике ФСЗ), практически превратилась в главную проблему занятости населения, тогда как вопросы повышения эффективности

занятости, связанные с главным предназначением более 90 % экономически активных граждан, оказались вытесненными на второй план. При этом, именно радикальное решение вопросов повышения эффективности занятости является важнейшим условием перехода страны от экономического спада к экономическому росту, от чего зависит ее будущее.

Современный рынок труда в России и его состояние в перспективе требуют от соискателей приспосабливаться к новым условиям:

Сегодня выпускники вузов не могут трудоустроиться, поскольку знания, полученные ими, не соответствуют ожиданиям работодателей. Единственный выход из ситуации – дополнительно получить навыки и опыт доступными способами (тренинги, бесплатные стажировки, волонтерство). Будет и дальше расти объем вторичной занятости – людей, который подрабатывают, будучи официально устроенными на полную или часть ставки по основному месту работы. Для многих людей, проживающих в депрессивных регионах, наилучшим выходом может стать самозанятость или самостоятельное хозяйствование на земле.

Ситуация требует изменений и со стороны работодателей. Продуманная кадровая политика стала неотъемлемой частью менеджмента успешной организации уже при современном состоянии рынка труда в РФ. Перспективы его развития таковы, что коллектив неизбежно будет восприниматься как капитал, требующий вложений и развития. Крупные компании, организации, где превалирует умственная деятельность, предприятия сферы обслуживания будут все более заинтересованы в ценных кадрах, чья деятельность имеет определяющее значение для качества конечного продукта.

Социальное партнерство — это согласование экономической и социальной политики (особенно доходов и налогов) между правительством, предпринимателями и профсоюзами.

Социальное партнерство — система отношений между представителями работников, работодателей и органов государственной власти, направленная на согласование интересов сторон трудового договора по вопросам регулирования трудовых отношений, а также по вопросам установления более высокого уровня социальных гарантий для трудящихся.

Формальным моментом возникновения социального партнерства в новейшей истории можно считать **создание Международной организации труда (МОТ)**, основывающей свою работу на принципах трипартизма. В нашей стране формальным моментом становления

социального партнерства можно считать Указ Президента РФ № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15.11.91 г.

Формы социального партнерства

1. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.

2. Взаимные консультации (переговоры) — в установленных законодательством случаях (например, при увольнении работника состоящего в профсоюзе, когда профсоюз не согласен (ст. 372 ТК РФ).

3. Участие работников и их представителей в управлении организацией.

4. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Функции социального партнерства определяются интересами трех социальных партнеров: представительство и защита общегосударственных интересов в сфере труда, интересов бизнеса и интересов наемных работников. Различают **прямые функции** социального партнерства, реализация которых направлена на обеспечение социального мира в обществе, и **косвенные функции** (воздействие социального партнерства на формирование гражданского общества и на развитие экономической демократии, обеспечение социальной стабильности, социально-экономической безопасности и социальной справедливости).

Социальное партнерство способно разрешить многие противоречия, возникающие в социально-трудовой сфере. Однако оно не в состоянии снять главное противоречие в условиях господства частной собственности между трудом и капиталом.

Основные принципы социального партнерства:

- равноправие сторон (каждая из сторон может быть инициатором переговоров);
- уважение и учет интересов сторон (интересы сторон согласовываются в ходе переговоров);
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (законодатель все больше вопросов отдает на усмотрение сторон, и им придется договариваться);
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе (создаются специальные органы по содействию в урегулировании социально-трудовых отношений);
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права (каждая из сторон, подписывающая договор или соглашение, обязана выполнять условия);

- полномочность представителей сторон (представители работников избираются на собрании (конференции), их полномочия подтверждает протокол собрания, представители работодателя назначаются — их полномочия подтверждает приказ);

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда (Трудовой кодекс позволяет сторонам выбирать любой круг вопросов, а не только рекомендуемый);

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств без принуждения и угроз);

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами (принимаемые обязательства должны быть выполнимыми);

- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (осуществляют органы надзора);

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (устанавливается административная ответственность).

Экономические проблемы, которые решают предприниматели, иногда побуждают их к сотрудничеству друг с другом через различные формы кооперации. Стремление к сотрудничеству предпринимателей вызвано, как правило, задачей повышения эффективности предпринимательской деятельности за счет целенаправленной координации участников.

Картель — объединение предпринимателей, участники которого договариваются о размерах производства, рынках сбыта, условиях продажи, ценах, сроках платежей и т. д.

Консорциум — временное соглашение предпринимателей по осуществлению крупномасштабных экономических программ.

Концерн — объединение предпринимательских структур (промышленных, финансовых, торговых), которые формально сохраняют свою самостоятельность, но фактически подчинены финансовому контролю и руководству группы предпринимателей или одному бизнесмену.

Трест — объединение предпринимателей, которые полностью теряют свою производственную, коммерческую, юридическую самостоятельность и подчиняются единому органу управления. Синдикат — добровольное объединение предпринимательских структур с целью координации и централизации снабжения

производственной деятельности и сбыта продукции. холдинг — акционерное общество, которое, используя свой финансовый капитал, приобретает контрольные пакеты акций других предприятий с целью установления над ними контроля. финансово-промышленные группы (ФППГ) — объединение активов предпринимательских структур с целью реализации крупных инвестиционных программ.

Помимо указанных форм объединения предпринимателей, следует выделить различные ассоциации и союзы предпринимателей.

Ассоциации и союзы предпринимателей — организации предпринимателей, предназначенные для выражения и отстаивания интересов своих членов перед профсоюзами, конкурентами и правительством.

Впервые возникли в Великобритании, Германии, Австрии в конце XVIII — начале XIX в. и представляли собой объединения предпринимателей отдельных областей, городов, отраслей промышленности. Они добивались установления выгодных им таможенных пошлин, транспортных тарифов и вели совместную борьбу против наемного труда в лице профсоюзов. Основными методами борьбы первых союзов предпринимателей против рабочего класса были «черные списки», объявление локаутов, создание специальных противостачечных фондов и т. п. По мере усиления концентрации производства и перерастания капитализма свободной конкуренции в монополистическую стадию процесс организации буржуазии приобретает новое ускорение. Усиливается централизация ассоциаций и союзов предпринимателей, расширяются их функции в экономической, социальной и политической жизни. В 1870 г. в Германии насчитывалось 27 союзов предпринимателей, в 1880 г. — свыше 100, а к началу XX в. — свыше 1000. Первым общенациональным союзом предпринимателей стала Национальная ассоциация промышленников (НАП). Она была создана в 1895 г. в США.

Предприниматель — это субъективный (личностный) фактор воспроизводства, способный на инициативной и инновационной основе, не боясь полной экономической ответственности, идти на риск и особым, рациональным образом соединять другие факторы производства так, чтобы в перспективе появлялся дополнительный доход.

Внешняя среда предпринимательства — это сложная, многомерная, полифункциональная система, выступающая в виде структурнопространственного окружения.

Внутренняя среда предпринимательства — это совокупность внутренних условий и факторов, в которых осуществляется предпринимательская деятельность.

Юридическое лицо — организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать или осуществлять имущественные и личные неимущественные права, выполнять обязанности, быть истцом и отвечать в суде.

Предприятие — это самостоятельная хозяйственная единица, организованная для выпуска продукции, выполнения работ и оказания услуг в целях удовлетворения общественного спроса и получения прибыли.

Товарищество — договорное объединение участников для осуществления предпринимательской деятельности.

Общество — коммерческая организация с разделенным на доли уставным капиталом.

Акционерное общество — коммерческая организация, уставный капитал которой образуется за счет номинальной стоимости акций, приобретенных акционерами и удостоверяющих обязательственные права этих акционеров.

Участники рынка труда (работники-продавцы и работодатели-покупатели) веками непримиримо враждовали между собой. Работодатели считали самым главным правилом при установлении заработной платы — держать ее на как можно более низком уровне. Наемные работники придерживались прямо противоположной точки зрения.

Именно такая позиция на рынке труда делала его веками столь конфликтным. Каждая сторона отстаивает свои интересы, используя различные методы. Для наемных рабочих наиболее распространенным является создание профессиональных союзов, которые объединяют работников либо предприятия, либо отрасли, либо определенной профессии. Заботы профсоюзов связаны с особенностями той работы, которой занимаются их члены, и все же у всех есть стандартные задачи.

Важнейшие из них:

1) улучшение условий труда и обеспечение его безопасности. Постоянная забота профсоюзов — снижение риска гибели на производстве или получение травм. Но в мире экономики все имеет свою цену, и такая деятельность профсоюзов приводит к реальному удорожанию труда. Рост цены труда (ставки заработной платы) ведет к

снижению величины спроса на него, то есть числа людей, которых фирмы готовы принять на работу;

2) повышение заработной платы. Решение этой задачи возможно двумя способами – за счет создания условий для роста спроса на труд и за счет создания условий для ограничения предложения труда;

3) повысить спрос на труд профсоюзам достаточно сложно: они не обладают особенно большими возможностями влияния на рынки товаров, откуда приходит спрос на рынок труда. И, тем не менее, один из способов решения такой задачи достаточно реален. Так, на Западе профсоюзы выступают за ограничение ввоза в страну импортных товаров. Это аргументируется тем, что если сократить импорт, то спрос на отечественные товары возрастет, а затем улучшатся условия для роста численности и зарплаты на внутреннем рынке труда.

С таких позиций выступают и российские профсоюзы, особенно в легкой промышленности, которая сильно страдает от импорта фирмами товаров из Китая, Турции и др. Однако такая позиция ведет к ослаблению конкуренции на внутреннем рынке, снижается качество продукции, сокращаются возможности продать ее в другие страны, а значит – и спрос на труд для ее изготовления. Например, в российском автопроме.

Кроме того, на ограничение импорта одной страной другие государства отвечают аналогичными мерами, а это сокращает экспорт и ухудшает условия на рынках труда для работников отраслей, ориентированных на вывоз товаров.

Что касается ограничения предложения труда, то оно обычно обеспечивается за счет того, что профсоюзы добиваются от работодателей согласия принимать на работу только членов союза. В России такая тактика почти не применяется, хотя весьма распространена за рубежом.

Профсоюзы для того, чтобы добиваться повышения зарплаты, выступают как единственный представитель своих членов при согласовании с предпринимателями условий труда и оплаты. Логика профсоюза проста: либо все его члены будут получать более высокую зарплату, либо начнется забастовка. Но никакой профсоюз не может лишить работодателей права увольнять работников, если их труд становится невыгодным. А повышение зарплаты сверх уровня, который сложился бы на свободном рынке, может привести к росту числа таких невыгодных работников. Современные профсоюзы, в том числе и в России, уже нанимают экономистов, чтобы точно оценить величину зарплаты, которой можно добиться от работодателей, не создавая угрозу их разорения и массовых увольнений.

Сегодня в развитых странах профсоюзное движение пошло на спад. Главные причины этого:

1. изменение характера трудовой деятельности (развитие надомной деятельности, сокращение размеров предприятий и т.д.);
2. общий рост благосостояния общества, позволяющий обеспечивать достойные условия жизни и наемным работникам.

Что касается России, то и здесь профсоюзное движение переживает кризис. Но причины его совершенно особые. Крах прежней политической системы общества вызвал и кризис профсоюзов.

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 проф объединений, насчитывающих более 65 млн. человек, что составляет более 90% общего числа членов профсоюзов в России;
- альтернативные профсоюзы демократической ориентации - объединяют 300-350 тыс. человек, входящих в 25 официально зарегистрированных и столько же незарегистрированных альтернативных профсоюзов. Возникли на волне массовых забастовок лета 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. человек, занятых в негосударственном секторе, а также самих предпринимателей. Эти профсоюзы скорее содействуют развитию предпринимательства, чем защищают права наемных работников.

Вопросы для самоконтроля

1. Укажите основные направления развития персонала.
2. Укажите факторы, влияющие на необходимость развития персонала.
3. Дайте определение понятию «социальное партнерство»?
4. Назовите формы социального партнерства
5. Назовите формы объединения предпринимателей.

4. Социально-экономическая сущность занятости

Занятость важнейшая характеристика экономики, благосостояния народа; уровень занятости – важный макроэкономический показатель.

Но занятость не только экономическое явление, она зависит от демографических процессов, выступает частью социальной политики, т. е. имеет демографическое социальное содержание.

Как экономическая категория **занятость** – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависит уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, их трудоустройство, материальную поддержку безработных. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом.

Занятость имеет ярко выраженный социальный характер. Она отражает потребность людей не только в доходах. Но и в самореализации посредством общественно-полезной деятельности, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития общества.

В целом **Занятость** — не противоречащая законодательству деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящая им заработок, трудовой доход.

Система **показателей экономической эффективности занятости** позволяет полноценно оценить степень эффективности использования рабочей силы в государстве.

Первый показатель экономической эффективности занятости — уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным трудом.

Он определяется как отношение числа занятых к общей численности населения, выраженное в процентах.

Второй показатель экономической эффективности занятости — уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве.

Он рассчитывается как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения или трудовых ресурсов.

Третий показатель экономической эффективности занятости — оптимальное распределение населения по сферам общественно полезной деятельности.

В 2000 г. по сравнению с 1986—1987 гг. занятость в народном хозяйстве уменьшилась на 10,3 млн человек (с 74,9 млн в 1987 г. до 64,6 млн в 2000 г.). Если до начала радикальных реформ уменьшение шло за счет части занятых, выбывавших из состава рабочей силы и пополнявших число занятых домашним хозяйством, то с 1992 г. стало быстро увеличиваться число безработных.

В 2000 г. общее число ищущих работу составило 7,6 млн человек или 10,5% (по методологии МОТ), в том числе зарегистрированных в службе занятости — 1,1 млн или 1,5%. Как видим, общее число безработных является слишком большим, чтобы говорить об оптимальной занятости в экономике. Большое число ищущих работу подтверждает основательность вывода о неэффективном использовании рабочей силы.

Занятость в Вооруженных силах Российской Федерации сократилась, что является позитивным шагом до тех пределов, пока не подрывается обороноспособность страны.

Занятость учебной приблизилась к дореформенному уровню, хотя и тогда численность учащихся высших и среднеспециальных учебных заведений на 10000 жителей была меньше такой же численности в наиболее развитых странах.

Поэтому в 90-х гг. распределение трудоспособного населения по сферам общественно-полезной деятельности нельзя признать оптимальным.

Четвертый показатель экономической эффективности занятости — рациональность структуры распределения населения по профессиям, отраслям и секторам экономики.

Об этом показателе можно судить по изменению спроса на те или иные профессии. В частности, с начала рыночных реформ резко возрос спрос на специалистов в области финансов, рыночной экономики, юриспруденции и сократился на специалистов технического профиля. В этом отчасти проявился процесс устранения серьезного перекаса в подготовке специалистов в дореформенный период.

По сравнению со специалистами для гуманитарной сферы выпускалось слишком много «технарей». Теперь же стал ощущаться недостаток и в инженерных кадрах. В конце 90-х гг. возрос прием в технические вузы. Рынок специалистов постепенно приходит в равновесие.

Численность и доля занятых в отраслях экономики, согласно статистическим данным, претерпела за годы реформ существенные изменения. Наибольшей трансформации подверглась сфера материального производства. Уменьшилось число и доля занятых в промышленности, особенно в машиностроении и металлообработке (сокращение почти в 2 раза).

Еще большее в процентном отношении, по сравнению с промышленностью произошло уменьшение численности в строительстве. Сократилось число занятых на транспорте, в сельском хозяйстве, хотя доля занятых там осталась без изменения.

На фоне общего снижения занятости в экономике, непродуцированная сфера сохранила свою численность и, следовательно, увеличила свою долю среди занятых в экономике. В этой сфере наибольший урон понесла отрасль «наука и научное обслуживание», где численность персонала уменьшилась по сравнению с 1990 г. почти в 2 раза, что связано в первую очередь с сокращением финансирования науки. Массовый отток ученых и специалистов из этой отрасли негативно отразился на научно-техническом прогрессе страны в целом.

Снизилась эффективность использования квалифицированных кадров. Поэтому сегодняшнюю отраслевую структуру нельзя признать рациональной. Явно виден, в частности перекосяк в сторону добывающих отраслей.

Пятый показатель экономической эффективности занятости — норма безработицы, ее соотношение с естественным уровнем безработицы.

Данный показатель широко используется в западных странах для анализа эффективности занятости. Это стало возможно после того, как было дано научное определение естественного уровня безработицы.

Отклонения от него в ту или иную сторону показывают, что рабочая сила используется неэффективно и экономика несет потери из-за инфляции или недопроизводства ВВП. В США во второй половине 90-х гг. естественной нормой безработицы считается уровень в 5,5—6%.

В России такую норму правильно рассчитать невозможно из-за отсутствия данных по производительности труда, высокого уровня инфляции, ввиду высокой скрытой безработицы и теневой занятости и т.п. Есть экспертные оценки естественной нормы безработицы для России в размере 3—5%. В качестве дополнительного этот показатель также можно использовать.

Таким образом, опираясь на всю совокупность показателей можно сделать общий вывод, что **в 90-х гг. рабочая сила в России использовалась в целом неэффективно**. Одним из последствий такого положения стало снижение производства ВВП (в 2000 г. до 60% к уровню 1990 г.).

Возникла также напряженность в решении социальных проблем. Явно необходима корректировка реформ, в сторону более активного участия государства в структурной перестройке экономики, опирающейся на увеличение инвестиций, использование достижений науки и техники для обеспечения **полной, продуктивной и эффективной занятости**.

Вопросы для самоконтроля

1. Определите категории граждан, которые согласно законодательству считаются занятыми?
2. Какие виды и формы занятости Вы знаете? В чем их сущность?
3. Какова эффективность политики государства в области управления занятостью с точки зрения трудоустройства населения?
4. Каковы, на Ваш взгляд, позитивные и негативные особенности трудоустройства студентов с точки зрения работодателей и самих студентов?

5. Механизм реализации государственной политики занятости

Государственная система управления трудовыми ресурсами Российской Федерации включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и 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 самозанятости).

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

Законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. Она представлена Федеральным

Собранием в лице двух палат — Совета Федерации и Государственной Думы.

Органы исполнительной власти осуществляют исполнение 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.

Судебные органы осуществляют правосудие: наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебную власть представляют суды: Конституционный, Верховный, Высший Арбитражный, федеральные суды, а также Министерство юстиции.

Многие вопросы управления трудовыми ресурсами рассматриваются с учетом международных соглашений, конвенций и других документов в области труда, которые являются обязательными для государств – членов МОТ, каковым является и Россия.

Центральным органом федеральной исполнительной власти, осуществляющим руководство 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 труда и социальной защиты РФ. Министерство труда и социальной защиты РФ работает во взаимодействии с центральными органами федеральной исполнительной власти субъектов Федерации и с общественными организациями. Министерство труда и социальной защиты РФ, 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 Министерство труда и социальной защиты 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.

Министерство труда и социальной защиты РФ занимается разработкой и осуществлением государственной политики в области занятости населения и проведения 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 Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Министерство труда и социальной защиты РФ подчиняется 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.

Международная организация труда (МОТ) – трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели и государственные органы с равными правами в процессе принятия решения. Результаты этой деятельности ежегодно обсуждаются на трехсторонней конференции труда.

Цели МОТ – выработка соглашений, международных конвенций в области труда для последующей их ратификации государствами – членами МОТ; создание системы контроля и наблюдения за выполнением принципов и стандартов, устанавливаемых конвенциями в области трудовых отношений; разработка проектов и программ по оказанию помощи мелким предприятиям в целях роста занятости населения в слаборазвитых странах; изучение и анализ тенденций и выработка направлений развития систем профессионального обучения в мире; проведение международных конференций, семинаров по вопросам трудовых отношений (социальное партнерство, условия и оплата труда, трудовое законодательство, занятость населения и т.д.) и др.

В экономической и хозяйственной практике нашей страны вопросы управления трудовыми ресурсами в различных формах решались всегда. Возникновение современной службы занятости произошло на базе четкой системы распределения трудовых ресурсов. Основными ее видами являлись:

- распределение выпускников средних специальных и высших учебных заведений;
- организованный набор рабочих;

- сельскохозяйственное переселение семей;
- общественные призывы;
- самостоятельный прием предприятием работника;
- деятельность органов трудоустройства населения.

Некоторые из этих форм распределения и перераспределения рабочей силы себя изжили, другие – трансформировались и передали свои функции службе занятости населения. Система органов трудоустройства населения начала формироваться во второй половине 60х годов. Экономическая потребность в создании этой службы возникла по целому ряду причин:

– во-первых, такие традиционные формы комплектования важнейших хозяйственных объектов кадрами, как оргнабор, переселение и общественные призывы, были ориентированы на территориальные перемещения трудовых ресурсов. а проблема комплектования кадрами предприятия отдельного города жителями города осталась без внимания.

– во-вторых, возросли потери рабочего времени, связанные с поиском работы, а также нерациональные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров. Население города не имело информации о предложении рабочих мест в городе. Всеми этими проблемами и должна была заняться служба трудоустройства. Сначала подразделения службы назывались «Бюро по трудоустройству населения» и имелись всего в нескольких городах страны. Они занимались тем, что выявляли потребность предприятий в кадрах, публиковали объявления в местной печати и давали направления на предприятия для трудоустройства обратившимся к ним гражданам. Такая служба носила, виновном, информационный характер. Направления граждан на предприятия не всегда заканчивались трудоустройством - предприятие не обязано было это делать. Сами предприятия предоставляли в службу не полные сведения о свободных местах - в основном это были места для работников низшей квалификации, с тяжелыми и вредными условиями труда. Поэтому возникла потребность преобразовать службу организованного трудоустройства из информационной в орган распределения трудовых ресурсов. При этом значительно расширились и права, и обязанности службы трудоустройства, а ее подразделения получили название «Государственное бюро по трудоустройству и информации населения». Однако служба не смогла так организовать свою работу, чтобы и предприятия, и трудящиеся были заинтересованы в ее услугах, чтобы обращение в службу было не фиктивным и не принудительным.

Следующим шагом на пути преобразования службы трудоустройства было создание на базе существующих ГБТИН центров /бюро/ по трудоустройству, переобучению и профориентации граждан. Оно было осуществлено в 1988 году. Центры создавались как хозрасчетные региональные организации, работающие под руководством местным Советом народных депутатов по договорам и в сотрудничестве с предприятиями и учреждениями. Они занимались учетом движения трудоспособного населения, созданием банков данных о потребностях и источников рабочей силы, информированием населения о вакансиях, проведением работы по трудоустройству незанятого населения, комплектованием необходимыми кадрами предприятий, профориентационной работой и консультацией всех групп населения по подбору и перемене профессии, организации переобучения и повышения квалификации работников. При создании системы центров по трудоустройству, переобучению и профориентации населения значительно расширились функции и задачи существующей ранее службы трудоустройства. Принципиальным отличием явилось также и то, что на смену относительно разрозненным ГБТИН должна была быть создана общегосударственная система трудоустройства, охватывающая уровни, начиная от союзного, республиканского краевого, областного и заканчивая городским. Именно эта общегосударственная система трудоустройства явилась реальным предшественником современной государственной службы занятости населения. Однако на современном этапе для преодоления упрощенного подхода к решению проблем занятости, осуществления глубокого анализа тенденций на рынке труда, прогноза на будущее, оценке реальных масштабов безработицы и ее социально-политических последствий необходимы новые структуры управления занятостью, отвечающие потребностям общества.

Принятые в январе 1991 года Основы законодательства СССР и республик о занятости населения, а затем в апреле 1991 года подобный документ Российской Федерации определяют основные понятия в области занятости, механизмы ее обеспечения и проведения мер по социальной поддержке граждан.

В настоящий момент службы занятости переименованы в центры занятости населения.

Основными направлениями деятельности **Центров занятости населения** являются:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;

- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения. Государственная услуга направлена на реализацию права граждан на свободный выбор рода деятельности; удовлетворение потребности в профессиональном самоопределении; выборе оптимального вида занятости с учетом потребностей, возможностей гражданина и социально-экономической ситуации на рынке труда; определении профессии (специальности) для прохождения профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.

- психологическая поддержка безработных граждан. Государственная услуга по психологической поддержке безработным гражданам направлена на повышение конкурентоспособности на рынке труда и адаптированности безработных граждан к существующим условиям, а также реализации профессиональной карьеры.

- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности;

- организация проведения оплачиваемых общественных работ. Оплачиваемые общественные работы это – трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в целях обеспечения временной занятости населения и в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости населения в целях поиска подходящей работы, и безработные граждане.

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время. Это эффективная форма временной занятости подростков в летний период и в свободное от учебы время в целях адаптации к условиям рынка труда, получения профессиональных навыков, а также профилактики и предупреждения правонарушений среди несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.

- безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Это эффективная форма временной занятости безработных позволяющая

гражданам данной категории приобрести опыт работы по полученной в учреждении профессионального образования профессии (специальности).

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда. Государственная услуга по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда предоставляется в целях приобретения навыков активного поиска работы, составления резюме, проведения деловой беседы и телефонных переговоров с работодателем, адаптации на новом рабочем месте и способствует преодолению последствий длительной безработицы, повышению мотивации безработных граждан к труду.

- содействие самозанятости безработных граждан. Это система мер, направленная на привлечение безработного в сферу предпринимательства с предоставлением финансовой помощи на открытие собственного дела.

- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

- выдача заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации. Получателями государственной услуги являются работодатели, привлекающие и использующие труд иностранных работников, прибывших в РФ.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, государственные услуги предоставляются в виде социальных выплат:

- пособия по безработице;
- стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- материальная помощь, при условии утраты права на пособие по безработице, в связи с истечением установленного порядка его выплаты, либо в течение периода профессионального обучения.

Сейчас Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных

законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите основные элементы государственной политики в сфере занятости населения?
2. Какие основные приоритеты государственной политики в сфере занятости населения?
3. Какова эффективность политики государства в области занятости?
4. Каковы основные функции Федеральной службы по труду и занятости?

6. Безработица: формы и методы ее измерения

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является безработица, выступающая в чисто экономическом плане как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться.

Можно с сожалением констатировать: когда трудовые ресурсы страны используются не полностью, — экономическая система функционирует неэффективно, следовательно, не достигает границ своих производственных возможностей. Последствия безработицы ложатся тяжелым бременем на все население страны, нанося колоссальный ущерб жизненным интересам людей и системе общественных ценностей. Высокий уровень безработицы — одна из острейших проблем современного общества, яркий и неоспоримый показатель нестабильности экономики страны.

Подобная ситуация чревата самыми острыми социально-экономическими последствиями для современного общества. Общеизвестно, что безработица сама по себе является не только индикатором экономической нестабильности в стране, но и одной из самых глобальных социально-экономических проблем современности. С одной стороны, сужение источников доходов семей из-за роста безработицы, не может не стать фактором обнищания населения, да стало быть, и торможения экономического роста в стране. С другой стороны слабая социальная защищенность приводит к разочарованиям в жизни и как крайний выход — к увеличению числа самоубийств.

Порядок и условия признания граждан безработными ¹:

1. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней...

2. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

3. Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости, в том числе досрочно, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух

¹ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991г. №1032-1, глава I, ст.3.

вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности) - в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации по одной и той же профессии, специальности) дважды;

- не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

- осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

- представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными, перечисленные в статье 2 настоящего Закона.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занята в производстве товаров и услуг. Безработные наряду с занятыми формируют рабочую силу страны. В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

Основные формы безработицы представлены в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Основные формы безработицы

Критерии классификации	Формы безработицы	Характеристика
Причины возникновения безработицы	Фрикционная	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, когда для данного производственного процесса часть рабочей силы оказывается либо ненужной, либо требует нового, более высокого уровня квалификации или перепрофилирования
Критерии классификации	Формы безработицы	Характеристика
	Конверсионная	разновидность структурной безработицы, связана с высвобождением работников из отраслей военной промышленности, а также из армии
	Циклическая	возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемого 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 слабозащищенных слоев населения
	Вынужденная	вызванная сокращением объемов производства
Продолжительность безработицы	Краткосрочная	продолжительность до 4 месяцев
	Продолжительная	продолжительность 4-8 месяцев
	Длительная	продолжительность 8-18 месяцев
	Застойная	продолжительность более 18 месяцев
Внешняя форма проявления безработицы	Открытая	включает всех незанятых граждан, ищущих работу
	Скрытая	включает работников, фактически занятых в экономике, но в действительности являющихся «лишними»

Логическим продолжением предложенной классификации форм безработицы является ее структуризация по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам: по полу, с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных-женщин; по возрасту, с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста; по социальным группам (рабочие, интеллигенция, служащие, технические исполнители) по уровню образования; по профессиональным и стажевым группам; по уровню доходов и обеспеченности; по причинам увольнения; по ментальным группам.

Так называемый естественный уровень безработицы для развитых стран Запада принято считать равным 4-6%.

Длительность выплаты пособия по безработице: в США – 26 недель, во Франции и ФРГ – 52 недели, в Дании и Голландии – 130 недель, в России – до 12 месяцев.

Полную картину безработицы может дать совокупность показателей, наиболее важными из которых являются:

Уровень безработицы (УБ) – удельный вес численности безработных (Б) в численности экономически активного населения (ЭАН):

$$\text{УБ} = \text{Б} / \text{ЭАН} \times 100$$

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. Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Одно из главных негативных экономических последствий безработицы – недовыпуск продукции, неиспользование производственных возможностей общества.

Помимо чисто экономических издержек безработица имеет и значительные социальные и моральные последствия, выражающиеся в появлении депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических навыков; снижении моральных устоев и росте преступности распаде семей, росте социальной напряженности в обществе, повышении числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение понятию «безработица».
2. Назовите порядок и условия признания граждан безработными.
3. Укажите формы безработицы?
4. Назовите критерии классификации безработицы
5. Что такое продолжительность безработицы.

7. Экономические и социальные последствия безработицы

Из всех макроэкономических проблем, с которыми сталкиваются страны, безработица представляет наибольшую угрозу их социально-экономическому строю и благополучию.

Безработица оказывает влияние практически на все стороны общественной жизни:

- экономику, которая сжимается в результате неэффективного использования ресурсного потенциала страны (безработные не участвуют в создании национального продукта и дохода);
- социальную сферу, которая деградирует под давлением преступности, пьянства, падения общественной морали, кризиса семейных отношений, роста психосоматических расстройств и других социальных издержек — традиционных спутников высокой безработицы;
- политику, которая может под влиянием безработицы или даже ее угрозы претерпеть существенные изменения как в сторону усиления авторитаризма власти, так и в сторону безответственного популизма.

Социально-экономические последствия безработицы:

- замедление темпов роста экономики в результате недоиспользования производственных возможностей;
- лишение части населения заработков, а следовательно, средств к существованию;
- сокращение налогов, уплачиваемых юридическими и физическими лицами государству, вследствие уменьшения объема ВВП;
- устаревание знаний, потеря квалификации людьми, которые лишены возможности работать.

Кроме экономических безработица имеет весьма тяжелые социальные последствия.

Безработица приводит к потере людьми уверенности и уважения к себе. Она означает бездеятельность и может повлечь за собой деградацию личности. Безработная молодежь является именно тем источником, откуда криминальные круги черпают свои «кадры». Стресс, вызванный безработицей, ведет к ухудшению здоровья, возникновению различных заболеваний, на лечение которых у безработных часто не хватает денег. Если безработица превысит социально-допустимый уровень (такой критической величиной считают долю безработных в 10-12%), возможно серьезное обострение социальных конфликтов или даже социальный взрыв.

В России за годы реформ самый высокий уровень безработицы был зафиксирован в феврале 1999 года. Численность безработных тогда достигла 10,4 млн. человек или 14,6% экономически активного населения. Затем численность безработных начала сокращаться. В 2005 году она составила 5,2 млн. человек. Вместе с тем, за период 1992-2003 годы почти вдвое увеличилось среднее время поиска работы (с 4,4 до 8,5 месяцев).

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

- недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества. Зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП нашла выражение в законе Оуксна: превышение на 1% фактического уровня безработицы над естественным ведет к отставанию фактического объема ВВП на 2,5% от потенциально;
- 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, зачастую 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 сердечнососудистых 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; обострении 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, 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.

В нашей стране существуют меры социальной защиты безработных, которые представлены в виде выплаты «пособий по безработице». Пособие по безработице - денежная выплата гражданам, которые были признаны безработными в установленном надлежащем порядке. Для получения статуса безработного необходимо зарегистрироваться в государственной службе занятости и подождать 11 дней. Если по окончании этого срока служба занятости не найдет безработному работу по его специальности и в соответствии с его квалификацией, только тогда гражданин становится безработным официально и получает право на пособие по безработице. Согласно статье 30 закона «О занятости населения в РФ», пособия устанавливаются в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы, если уволенные в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу в течение не менее 26 календарных недель (с полным рабочим днем). После того, как гражданин будет официально поставлен на учет в центре занятости, ему будет выплачиваться пособие. Для каждого эта сумма может быть разной. Минимальная величина пособия на сегодняшний день составляет 850 рублей, максимальная же 4 900 рублей. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно. При этом оно не может выплачиваться более 12 месяцев в течение 18 календарных месяцев. Имеется ввиду 12 месяцев не подряд, а суммарно. Безработные граждане, которым так и не удалось устроиться на работу в этот период, имеют право на

повторное получение пособия по безработице. Общий период выплаты пособия для них не может превышать 24 календарных месяца в течение 36 календарных месяцев. Почти все страны мира столкнулись с проблемой безработицы, и в каждой стране эта проблема решается по-разному. Так, во Франции около 3,3 млн. французов официально числятся безработными. Уровень безработицы здесь составляет 10,1%. Так же как и в России, безработным данной страны выплачиваются пособия. Продолжительность выплаты пособия по безработице во Франции составляет от 4 месяцев до 2 лет. Установлен максимальный размер выплат, который равен 6161 евро в месяц. Причем этот размер выплаты сохраняется всего четыре месяца, а к концу года он снижается вдвое. Еще одним условием является то, что для получения пособия необходимо не превышать уровень ежемесячных доходов: 846,90 евро для одного человека, 1693,80 евро для семейной пары. Максимальная сумма пособия по безработице в западной Германии составляет около 2 215 евро, а в восточной 1 940 евро. Продолжительность же выплаты пособия зависит от продолжительности страхового стажа, но не может составлять больше 24 месяцев. В сравнении со многими другими государствами, Германия считается очень благополучной в плане занятости страной — уровень безработицы здесь не превышает 6%. По нашему мнению, безработица - одна из самых больших и трудноразрешимых проблем не только России, но зарубежных стран. Она представляет наибольшую угрозу социально - экономическому строю и благополучию.

Общие для всех типов безработицы меры борьбы :

- создание новых рабочих мест
- создание бирж труда и иных видов служб занятости.

Меры для борьбы с фрикционной безработицей:

- усовершенствование системы информационного обеспечения рынка труда;
- создание специальных служб для этого.

Меры для борьбы со структурной безработицей:

- создание возможностей для переподготовки и переквалификации безработных;
- поддержка частных и государственных служб, которые этим занимаются;
- протекционистские меры по защите рынка.

С маргинальной безработицей:

- социальная защита слабо защищённых слоёв населения;
- борьба с преступностью.

С технологической безработицей:

- повышение квалификации работников;
- сдерживание технологического прогресса и/или замедление темпов внедрения его результатов.

С циклической безработицей:

- проведение стабилизационной политики;
- создание дополнительных рабочих мест государством.

Неработающее население, как и любая другая категория граждан, имеет свои права и обязанности. Государство со своей стороны обеспечивает исполнение всех гарантий, которые предоставляются человеку. Права безработных граждан: выбирать место будущей занятости самостоятельно, не только в пределах страны; консультация в специализированных службах и проведение обучения; бесплатное переучивание новой профессии, подготовка и переподготовка, возможность пройти курсы повышения квалификации; получать ежемесячное пособие; принимать участие в общественных работах.

Кроме этого государство предоставляет отдельные гарантии для определённых категорий граждан. Так, например, у инвалидов есть квоты при трудоустройстве.

Правовой статус безработного, его права и обязанности закреплены в Законе «О занятости населения в Российской Федерации». Поэтому все действия такого человека чётко регламентированы. Среди обязанностей гражданина, не имеющего постоянной занятости, выделяют:

- активный поиск работы;
- предоставление подлинников (ксерокопии документов прилагать нельзя);
- если центр занятости направляет на собеседование, обязательно его посетить;
- периодическая перерегистрация.

Многие эксперты считают, что именно перерегистрация не реже двух раз в месяц является основным долгом безработного. На практике человек может лишиться такого статуса, если не будет посещать службу занятости, где он зарегистрирован. Кроме этого не допускается

получение пособия обманным путём. Поэтому в случае болезни или устройства на подработку нужно в обязательном порядке сообщить инспектору.

Можно сделать вывод, что правовой статус безработного определяется отсутствием постоянного дохода и заработка. Помимо этого у этой категории населения есть не только права, но и обязанности, которые нужно исполнять.

Государственная услуга по психологической поддержке безработных граждан направлена на:

- повышение мотивации безработного гражданина к труду, активизацию позиции по поиску работы и трудоустройству;
- сокращение сроков поиска работы и трудоустройства, полное разрешение или снижение актуальности психологических проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации;
- повышение адаптации к существующим условиям, реализацию профессиональной карьеры путем оптимизации психологического состояния.

В некоторых развитых странах (например в США) практическое применение получила доктрина гибкого рынка труда. Гибкий рынок труда означает высокий уровень адаптации рабочей силы к колебаниям на рынке труда. В результате получила распространение гибкая система оплаты труда (учитывающая прибыль и участие в доходах). Работникам платят высокую заработную плату, однако они не имеют гарантий занятости. Функциональная гибкость предприятия предполагает что персонал не должен иметь барьеров между специальностями. Постоянная модернизация производства требует от персонала способности легко изменять профессию.

Государственное регулирование гибкого рынка труда сводится к следующему:

- уменьшается роль правовых норм в области трудовых отношений;
- отказ от ряда государственных социальных программ;
- отказу от программ значительного перераспределения доходов и регулирования заработной платы;
- поощрению индивидуальных, а не коллективных договоров.

Однако, данная политика эффективна только в период подъема экономики, в период спада появляется необходимость государственного регулирования для смягчения последствий кризиса.

Существует два вида политики занятости: активная и пассивная. Активная направлена на создание новых рабочих мест, пассивная на социальную защиту населения на рынке труда.

Политика занятости многих развитых стран имеет два направления:

- стимулирование рынка труда;
- социальная защита безработных граждан и членов их семей.

Для ускорения привлечения безработных к трудовой деятельности создаются центры занятости, которые аккумулируют информацию о безработных и свободных вакансиях, подбирают работу, организуют обучение и так далее. Социальная защита населения включает пособия по безработице, защиту от необоснованных увольнений, защиту социально-уязвимых слоев граждан на рынке труда. При этом пособия по безработицы не должны вызывать иждивенческих настроений, но и не вызывать обнищания.

Одним из основных направлений регулирования рынка труда является установление государством минимального размера оплаты труда. В частности во Франции и некоторых других странах устанавливается минимальный размер оплаты труда не только для всего рынка в целом но и различный для различной квалификации, уровня образования.

Также могут устанавливаться минимально допустимые условия труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, участие работников в управлении предприятием и так далее). Применяется развитая система коллективных договоров.

Соблюдение этих норм может контролироваться как государственными органами, так и профсоюзами.

Однако, системы направленные на улучшение условий труда и коллективных договоров вызывают проблемы с трудоустройством социально-незащищенных слоев граждан.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите меры по предотвращению безработицы.
2. Укажите опыт зарубежных стран по борьбе с безработицей.
3. Назовите обязанности безработного гражданина.

8. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда

Движение рабочей силы тесно связано с движением капитала и во многом обусловлено его перемещениями. Миграция населения известна с давних времен, исторически это была первая форма существования МЭО.

Миграция (от лат. «перехожу», «переселяюсь») – это перемещения людей через границы определенных территорий, связанные, как правило, со сменой места жительства.

Международная миграция существует в различных формах: трудовая, семейная, рекреационная, туристическая. Миграция носит добровольный характер. Но истории известны факты принудительной миграции (доставка черных рабов на Американский континент).

Виды миграции:

1) Эмиграция – это выезд граждан из своей страны, иммиграция – это въезд граждан другого государства на территорию данной страны;

2) Внешняя миграция – миграция населения между странами, внутренняя миграция – миграция в пределах национальных границ;

3) Трудовая миграция. Международный рынок рабочей силы существует в виде трудовой миграции, которая является формой экспорта и импорта рабочей силы.

Все перемещения рабочей силы слагаются из потоков выбытий (эмиграции) и прибытий (иммиграции). Разница между этими потоками дает объем чистой миграции, а их сумма – объем валовой миграции.

По классификации ООН, постоянными трудящимися мигрантами считаются лица, прибывающие в страну въезда, чтобы найти оплачиваемую работу на срок, не превышающий одного года.

Причинами трудовой миграции являются факторы экономического, культурного, экологического, политического, национального, религиозного, расового, психологического, гуманитарного, правового порядка.

Социально-экономические причины миграции заключаются в следующем:

1. Неравномерность экономического развития различных стран; пребывание их в разных фазах экономического цикла.

2. Различные уровни доходов в разных странах.

3. Существенное отличие уровней безработицы в странах.

4. Специфика формирования трудовых ресурсов в экономически отсталых странах (перенаселенность, безработица, низкая производительность труда).

5. Относительная дешевизна трудовых услуг слаборазвитых стран.

Выделяют следующие виды трудовой миграции:

1. Безвозвратная, при которой мигранты выезжают на ПМЖ в принимающей стране;

2. Временно-постоянная, когда миграция ограничена сроком пребывания в стране въезда от 1 года до 6 лет;

3. Сезонная миграция, которая связана с кратковременным (в пределах года) въездом для работы в тех отраслях хозяйства, которые имеют сезонный характер (с/х и сфера услуг);

4. Маятниковая (челночная, приграничная) – ежедневный переезд из одной страны в другую и обратно (называют этих людей фронтеры);

5. Нелегальная – незаконный въезд в страну в поисках работы или прибытие в нее на законных основаниях (туристами, по приглашению) с последующим нелегальным трудоустройством;

6. «Утечка умов» – это односторонняя миграция научно-технических кадров в рамках мирового хозяйства в преимущественно промышленно развитые страны, ведущая к утрате квалифицированных специалистов стран-доноров (ученых, «звезд» спорта).

Влияние миграции на рынок труда.

Для упрощения анализа представим мир в виде модели двух стран, включающей страну I с высоким уровнем жизни и страну II с низким уровнем. Допустим также, что:

- 1) миграция не влечет за собой никаких издержек;
- 2) единственной причиной миграции является разница в заработной плате;
- 3) ни в одной стране законы не препятствуют иммиграции.

При данных условиях рабочие из страны II будут эмигрировать в страну I до тех пор, пока заработная плата в двух странах не установится на одинаковом уровне. Простая экономическая схема миграции представлена на рис.8.1.

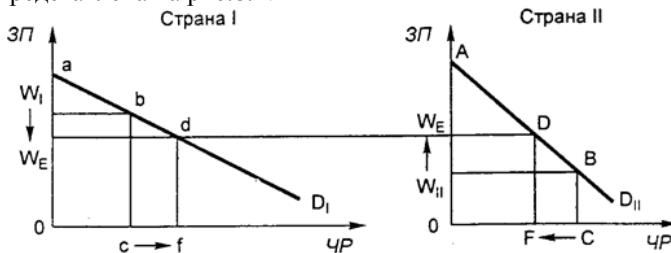


Рис.8.1 Механизм функционирования мирового рынка рабочей силы

(ЗП - заработная плата, долларов в час; ЧР - число рабочих, млн.)

Спрос на рабочую силу в стране I обозначен D_I , а спрос на рабочую силу в стране II – D_{II} . Более высокий спрос на рабочую силу в стране I обусловлен рядом причин.

Рабочие из страны II будут эмигрировать в страну I, пока заработная плата не установится на одинаковом уровне W_E . До того, как установится это равновесие, $FC(=fc)$ миллионов рабочих эмигрируют из страны II в страну I. Средний уровень заработной платы в стране I упадет с W_I до W_{II} . Объем же национального продукта в этой стране увеличится с $0abc$ до $0adf$. В стране II, напротив, средний уровень зарплаты повысится с W_{II} до W_E , а объем национального продукта уменьшится с $0ABC$ до $0ADF$.

Признавая, что прирост национального продукта $cbdf$ в стране въезда превышает потери $FDBC$, можно сделать вывод, что реальный объем национального продукта во всем мире увеличился.

Приток иммигрантов увеличит доходы предпринимателей в стране въезда. Доходы предпринимателей в стране въезда, соответственно, уменьшатся. Объем национального продукта страны I до иммиграции был равен $0abc$, общий фонд заработной платы (ставки заработной платы, умноженные на число рабочих) – $0W_1bc$. Оставшийся треугольник W_1ab представляет доход бизнеса. В стране II потери бизнеса составляют W_EAD .

Проанализированная модель содержит ряд упрощающих допущений. Освободимся от некоторых из них и посмотрим, как это повлияет на наши выводы.

Перемещение требует от мигрантов и экономических, и психологических издержек. Они чувствуют себя оторванными от друзей и родственников, ощущают неуверенность в незнакомой стране. Это имеет столь важное значение, что далеко не все решатся на перемещение. Поэтому следует предусмотреть сохранение разрыва в уровнях заработной платы даже при существовании полной юридической свободы передвижения. Эта модель представлена на рис.7.2.

Когда миграция не разрешена (точка A на обеих диаграммах), рабочие страны I получают 4,5 доллара в час, рабочие аналогичного уровня квалификации страны II – 1,25 доллара в час.

Если все формальные барьеры к миграции устранены, рабочие страны II могут отправиться в страну I.

Поскольку перемещение требует от мигрантов определенных издержек, лишь незначительное число лиц сочтет выигрыш в заработной плате достаточным, чтобы компенсировать издержки миграции. Приток мигрирующей рабочей силы, таким образом, снизит уровень зарплаты в стране I только до 4 долларов в час в точке B, а утечка этих же рабочих из страны II приведет к росту часовой ставки заработной платы здесь до 1,6 доллара. Новое равновесие в

точке В означает, что число желающих мигрировать из страны II точно соответствует спросу на дополнительных рабочих в стране I при плате 4 доллара в час.

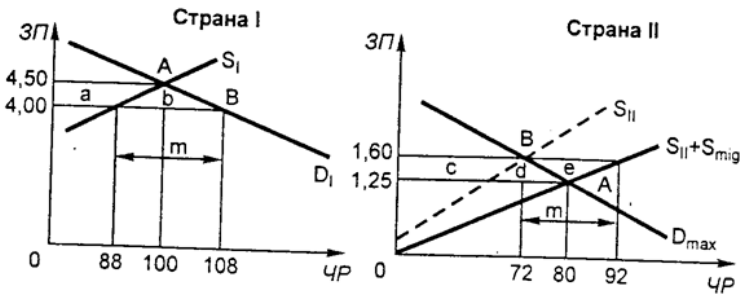


Рис.8.2 Влияние свободы передвижения на рынок труда

(ЗП - заработная плата, долларов в час; ЧР - число рабочих, млн.)

Решившиеся на переезд получают в новой стране 4 доллара в час, но этот час стоит лишь 1,6 доллара в прежней стране, а разницу составляют различные издержки переезда и работы за рубежом.

Чтобы измерить чистый выигрыш мигрантов, необходимо измерить область под кривой спроса на труд мигрантов между старым и новым уровнем зарплаты – 1,25 и 1,6 доллара в час, или областей d и e.

Рабочие, оставшиеся в стране II (кривая предложения их труда – S_{II}), выигрывают благодаря тому, что снижение конкуренции за рабочие места повышает часовые ставки зарплаты с 1,25 до 1,6 доллара. Выигрыш рабочих составит эквивалент площади c.

Их наниматели теряют часть прибылей, поскольку вынуждены платить работникам более высокую зарплату. Потери предпринимателей страны выезда составят область (c+d).

Предприниматели страны въезда выигрывают от дополнительного предложения труда. Снижение часовых ставок зарплаты с 4,5 до 4 долларов приносит им область (a+b).

Рабочие страны въезда теряют область a, так как снижаются ставки их зарплаты.

Таким образом, некоторые группы абсолютно выигрывают, а некоторые абсолютно теряют в результате введения свободы передвижения между странами.

Страна въезда, безусловно, выигрывает: выигрыш предпринимателей (и всех потребителей, покупающих их продукцию) явно перевешивает потери рабочих – область (a + b) не может быть меньше, чем область a. Отсюда следует вывод, что идею ограничения

иммиграции никак нельзя обосновать чистыми экономическими потерями для страны.

Страна эмиграции после отъезда мигрантов определенно теряет: потери предпринимателей ($c+d$) не могут быть меньше, чем выигрыш рабочих c .

Мир в целом выигрывает, потому что свобода миграции позволяет людям переехать в ту страну, где они могут внести более весомый вклад в мировое производство. Миграция дает прирост эффективности. Она позволяет всему миру произвести больший объем национального продукта при том же объеме ресурсов.

Наши модели предполагали полную занятость как в принимающей стране, так и в стране выезда. Причиной миграции являлась разница в оплате труда в странах. Однако во многих случаях не низкая заработная плата «выталкивает» эмигрантов с родины, а хроническая безработица или неполная занятость. Данное допущение приводит нас к иным выводам.

Если выехавшие лица были в своей стране безработными, то страна только выигрывает от их эмиграции, потому что эти безработные не вносят никакого вклада в национальный продукт страны и живут на трансфертные платежи за счет остальных рабочих. Благосостояние остальных рабочих увеличится на сумму этих трансфертных платежей, если безработные эмигрируют.

Если же рабочие-иммигранты не смогут найти работу в стране въезда и будут получать средства к существованию в виде трансфертных платежей за счет работающих в принимающей стране, то реальные доходы коренных жителей снизятся.

Последствия миграции для государственного бюджета.

Мигранты перестают платить налоги в своей родной стране, но сталкиваются с необходимостью платить новые налоги в принимающей стране. Они пользуются в новой стране такими благами, как национальная оборона, система безопасности и охрана порядка, природная среда, система государственного образования, отказываясь от аналогичных услуг в своей стране. Они также получают новые права в сфере таких трансфертных платежей как страхование по безработице, выплаты по социальному страхованию и обычные пособия по бедности.

Каков же общий баланс этих воздействий? В стране эмиграции потери в связи с отсутствием будущих налоговых поступлений от мигрантов превышают выигрыш, получаемый в результате сокращения приходящихся на них государственных благ и услуг.

В стране иммиграции мигранты выплачивают в виде налогов много больше, чем их приезд стоит бюджету.

Этот баланс в пользу принимающей страны еще больше усиливает ее общий выигрыш от миграции, показанный на рис.8.2 (область b).

Однако данный анализ не учитывает, что *страна-экспортер имеет также прямые источники доходов от экспорта рабочей силы*. Это:

- 1) налоги с прибыли фирм-посредников,
- 2) налоги с непосредственных переводов мигрантов на родину для поддержки семей и родственников,
- 3) личное инвестирование мигрантов (привоз на родину средств производства и предметов длительного пользования, покупка земли, недвижимости, приобретение ценных бумаг);
- 4) капиталы из стран-импортеров рабочей силы, идущие на воспроизводство трудовых ресурсов, в социальную сферу;
- 5) прямые платежи эмигрантов, если это предусмотрено законодательством (в Турции молодые мигранты вносят в государственный бюджет специальную сумму за предоставленную отсрочку от воинской службы).

Экспорт рабочей силы может быть источником валютных поступлений. Расчеты показывают, что валютный эффект от экспорта рабочей силы минимум в пять раз выше валютной эффективности товарного экспорта. Поэтому многие страны специализируются на экспорте трудовых услуг.

Миграция рабочей силы порождает международное движение денежных средств, так как экспорт рабочей силы неизбежно вызывает денежные переводы эмигрантов.

Переводы эмигрантов включаются в статью «Частные не востребоваанные переводы». Частные переводы включают:

- поступления от эмигрантов (составляющих более 98% этой статьи);
- возврат налогов, уплаченных гражданами данной страны;
- другие налоги и сборы, не обусловленные договором;
- субсидирование различных политических группировок;
- пенсии;
- семейная помощь и др.

Для основных мировых экспортеров рабочей силы переводы эмигрантов довольно значительны.

Таким образом, миграция рабочей силы – явление сложное, неоднозначное, оказывающее многостороннее воздействие на экономику стран.

Принимающие трудовых мигрантов страны получают следующие выгоды:

- 1) экономия на зарплате (иностранцы оплачиваются ниже уровня зарплаты национальных кадров);
- 2) повышение конкурентоспособности их товаров вследствие уменьшения издержек производства;
- 3) за счет иммигрантов расширяется емкость внутреннего рынка предметов потребления. Тем самым оказывается мультипликационный эффект, стимулируется дополнительная занятость;
- 4) дополнительные налоговые поступления в бюджет;
- 5) экономия на затратах на образование и профессиональную подготовку квалифицированных работников-иммигрантов;
- 6) повышение эластичности рынка труда в результате использования труда иностранцев;
- 7) иностранные рабочие часто рассматриваются как определенный амортизатор в случае кризисов и безработицы, т.к. они первыми могут быть уволены;
- 8) иностранные работники не обеспечиваются пенсиями и не учитываются при реализации социальных программ (однако способствуют увеличению доходов бюджета страны);
- 9) в индустриальных странах при низком уровне рождаемости и уменьшении числа занятых с помощью иммигрантов надеются поддержать на должном уровне пенсии и социальные выплаты.

К отрицательным моментам, связанным с импортом рабочей силы, можно отнести:

- появление дискриминации по отношению к иностранцам, межнациональная неприязнь;
- перенаселенность;
- недовольство коренного населения, возникновение элементов социальной напряженности.

Для стран-доноров эмиграция приносит следующие преимущества:

- 1) уменьшается давление избыточных трудовых ресурсов, частично снижается безработица и социальная напряженность в стране;
- 2) страны получают валютные переводы от своих граждан, работающих за рубежом;

3) после работы за границей в страну возвращаются более квалифицированные работники, владеющие передовой организацией труда. Эмигранты проявляют большую готовность к новым видам деятельности, принимают активное участие в развитии новых форм экономики;

4) происходят существенные сдвиги в отраслевой занятости возвращающихся мигрантов (эмигранты переходят в малый бизнес);

5) традиционные партнеры предоставляют странам-экспортерам рабочей силы крупные кредиты и осуществляют инвестирование в их экономику. Международные организации также активно подключаются к решению многих проблем этих стран.

Недостатки эмиграции состоят в следующем:

- отток части трудовых ресурсов в наиболее трудоспособном возрасте;

- потеря части понесенных затрат на общеобразовательную и профессиональную подготовку эмигрантов (при «утечке умов»);

- потери будущих налоговых поступлений.

Побочными эффектами миграции являются:

1. Получение знаний. Миграция ведет к международному переносу знаний, обладающих значительной экономической ценностью (независимо от того, из какой области эти знания).

2. Перенаселенность. Иммиграция, как и любой другой источник роста населения, может вызвать такие вне рыночные издержки, как излишний шум, конфликты, рост преступности.

3. Социальные трения.

Из перечисленных аргументов только два (перенаселенность и социальные трения) можно использовать против либерализации иммиграционной политики. Экономические аргументы работают на поощрение иммиграции.

Для нейтрализации отрицательных последствий и усиления положительного эффекта необходимо использовать арсенал средств политики государственного регулирования этого процесса, выработанный практикой многих стран.

Целью государственного регулирования трудовой миграции является достижение желательного для принимающей страны масштаба иммиграции, а также отбор нужных работников. В связи с противоречивостью последствий миграции государственное регулирование этого процесса может быть направлено как на привлечение иммигрантов и стимулирование миграции, так и на сокращение потоков миграции.

Вмешательство государства в международное движение рабочей силы началось значительно раньше, чем его участие в регулировании внешнеторговых потоков. Уже в конце XVIII в. в Англии были приняты законы, запрещавшие промышленным рабочим эмигрировать за границу. В течение XIX в. многие европейские страны приняли законы, ограничившие въезд нежелательных лиц. Тогда же страны стали заключать двусторонние конвенции, регулирующие миграцию, часть из которых действует и поныне.

В странах-импортерах рабочей силы система государственного регулирования включает в себя законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе мигрантов, национальные службы иммиграции, а также межгосударственные соглашения. Государственные органы почти всех стран, в которых используется иностранная рабочая сила, проводят целенаправленную политику по выбору, распределению и использованию иностранной рабочей силы.

Рабочие-иммигранты заняты преимущественно неквалифицированным трудом. В области занятости на них распространяется принцип: нанят последним, уволен первым. Существует дискриминация в оплате труда, хотя в подавляющем большинстве стран это юридически запрещено. Иностранцы дискриминируются при найме жилья, при попытке получить образование, при обращении за медицинской помощью и т. д.

Одной из форм рабочей силы является *ротация*, которая предполагает постоянное замещение работающих мигрантов новыми партиями иностранных рабочих. Практикуется и *контрабандный ввоз иностранных рабочих* в обход существующего законодательства.

Страны-реципиенты (принимающие) применяют следующие виды ограничений на въезд трудовых иммигрантов:

1. профессиональная квалификация (наличие диплома, определенный стаж работы по специальности). Минимальным требованием к образованию считается окончание полного курса средней школы или профессионально-технического училища, что подтверждается соответствующим дипломом. В большинстве случаев диплом необходимо подтвердить или оценить в принимающей стране. Стаж работы по специальности должен быть от 2 до 5 лет (Кипр - 2 года, Австралия - 3 года, США - 5 лет);
2. возрастной ценз (обычно 20-40 лет);
3. состояние здоровья (запрет на въезд наркоманов, больных СПИДом и психическими заболеваниями);

4. социальные и политические ограничения (не допускается иммиграция лиц, ранее осужденных за уголовные преступления, а также состоящих в рядах реакционных партий);

5. квотирование (законодательное установление максимальной доли иностранной рабочей силы в рамках экономики в целом, отдельных отраслей и предприятий, при этом страны устанавливают квоты на въезд иностранцев из определенных стран – Азии, Африки).

Экономическое регулирование трудовой миграции включает:

- уплату иммигрантом пошлины за трудоустройство;
- первоочередной прием иммигрантов, осуществляющих инвестиции в экономику страны-реципиента;
- налог на предпринимателей, использующих труд иммигрантов;
- ограничение времени пребывания иностранных рабочих в данной стране.

В странах могут действовать профессиональные и отраслевые ограничения на использование иностранной рабочей силы в форме запретов. Явные запреты прямо указывают профессии, которыми иностранцам заниматься нельзя.

Законодательно устанавливаются *санкции* за нарушение порядка иммиграции (депортация, денежные штрафы и/или тюремное заключение). Они могут налагаться как на самих мигрантов, так и на тех, кто помогает им незаконно въехать в страну или нанимает их на работу.

Если в стране увеличивается безработица государство может:

- ограничить въезд иммигрантов;
- выслать насильственно (депортировать) иностранных рабочих в их отечества;
- стимулировать добровольное переселение (репатриацию) рабочих-иммигрантов.

В настоящее время миграционные потоки регулируются как двусторонними межправительственными соглашениями, так и многосторонними.

Действуют Шенгенский договор (Германия, Франция, страны Бенилюкса, Италия), соглашение о создании общего североευропейского рынка труда (Дания, Исландия, Норвегия, Финляндия, Швеция). Странами ЕС в конце 1991г. разработаны кратко-, средне- и долгосрочно действующие стратегии и различные инструменты сдерживания потоков нелегальных мигрантов.

Большинство принимающих стран сочло выгодным проводить политику отбора иммигрантов, допускаемых в страну. Иммиграционные правила пересматриваются в сторону поощрения

«притока умов» и ограничения притока неквалифицированных рабочих. Объясняется это тем, что высококвалифицированные специалисты, владеющие языком принимающей страны, сразу становятся крупными нетто-налогоплательщиками. Такую политику осуществляют США, Канада, Великобритания и другие богатые страны.

Большинство принимающих стран *используют селективный подход* при регулировании иммиграции. Его суть заключается в том, что государство не препятствует въезду тех категорий работников, которые нужны в данной стране, ограничивая въезд всем остальным. Перечень желательных иммигрантов неодинаков по разным странам, но обычно они относятся к одной из следующих категорий:

- работники, готовые за минимальную плату выполнять тяжелую, вредную, грязную и неквалифицированную работу (строительные, подсобные, сезонные, вахтенные, муниципальные рабочие);
- специалисты для новых и перспективных отраслей (программисты, узкоспециализированные инженеры, банковские служащие);
- представители редких профессий (огранщики алмазов, реставраторы картин, врачи, практикующие нетрадиционные методы лечения);
- специалисты с мировым именем (музыканты, артисты, ученые, спортсмены, врачи, писатели);
- крупные бизнесмены, переносящие свою деятельность в принимающую страну, инвестирующие капитал и создающие новые рабочие места.

В разрешении проблем иммиграции задействованы как минимум три государственных ведомства: Министерство иностранных дел, ведающее через свое консульское управление выдачей въездных виз; Министерство юстиции в лице службы по иммиграции или иные органы пограничного контроля, которые непосредственно исполняют определенный законом режим въезда; Министерство труда, надзирающее за использованием иностранной рабочей силы.

В большинстве стран разрешение на въезд иммигранту выдается на основании подписанного контракта с нанимателем о его трудоустройстве и заключения Министерства труда о том, что данная работа не может выполняться местными работниками в силу требуемых специфических навыков или по другим причинам.

В области регулирования миграции в странах-экспортерах рабочей силы ключевую роль играют гибкость и реализм

политики. Просчеты в выборе ориентиров незамедлительно вызывают нежелательную реакцию в виде:

- роста нелегальной миграции;
- сокращения валютных переводов;
- снижения степени возвратности и т. д.

Наиболее важными задачами, которые приходится решать стране-экспортеру рабочей силы, являются экономическая и социальная реинтеграция и адаптация возвращающихся мигрантов.

Международная организация по миграциям (МОМ) выработала рекомендации, в соответствии с которыми странам-экспортерам рабочей силы предлагается произвести определенные модификации в функциях государственных органов для повышения их роли в защите интересов мигрантов, консультационном и информационном обслуживании как находящихся за рубежом, так и собирающихся выехать на заработки. Государству необходимо:

- 1) определить отрасли и формы малого бизнеса, потребность в развитии которых особенно очевидна в данный момент;
- 2) оказывать конкретную помощь в открытии предприятий мигрантам, возвращающимся в страну;
- 3) осуществлять их льготное кредитование.

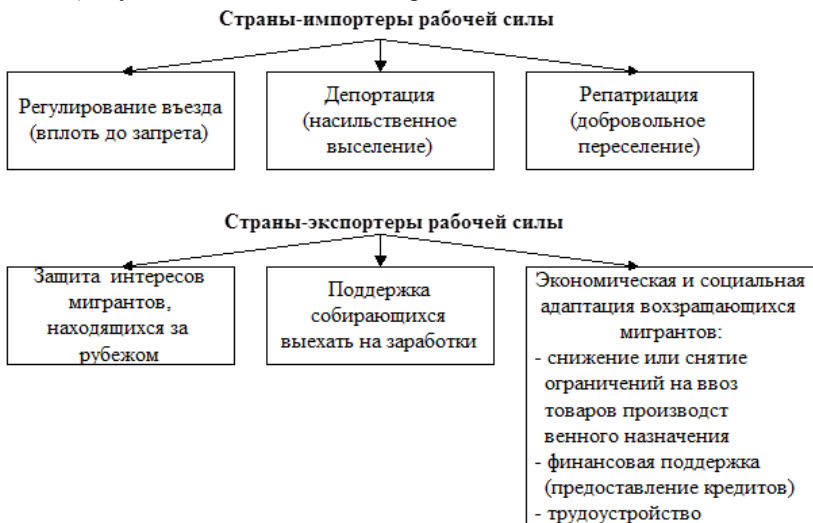


Рис.8.3 Государственное регулирование миграции рабочей силы

На международном уровне проблемой регулирования миграции занимаются несколько организаций.

Международная организация по миграциям (МОМ) осуществляет разработку долгосрочных программ в области упорядочения миграционных потоков, оказывает помощь в вопросах организации миграции, технического сотрудничества, предотвращения «утечки умов», реэмиграции, предоставления экспертных услуг и т. д.

Международная организация труда (МОТ) действует в области социального развития, содействия занятости, защиты занятых мигрантов.

Верховный комиссариат ООН по делам беженцев решает вопросы их защиты, реализует долгосрочные решения и в первую очередь проблемы репатриации.

Вопросы для самоконтроля

1. Что представляет собой миграция как социально-экономическое явление?
2. Какие виды миграции Вы знаете?
3. Какие причины миграции Вам известны?
4. В чем сущность свободы на рынке труда?
5. Какие последствия миграции Вам известны?
6. Каков механизм государственного регулирования трудовой миграции?

Вопросы к индивидуальному домашнему заданию (ИДЗ)

Выполнение ИДЗ в форме реферата является одним из видов обучения студентов и должно отражать углубленное в теоретическом плане изучение конкретной темы, что способствует приобретению обучающимися необходимых правовых знаний, а также выработке положительного отношения к праву и государству.

Написание и оформление работы осуществляется студентами в процессе изучения данной дисциплины по одному из указанных выше вариантов.

ИДЗ выполняется в объеме до 20 стр.

Перечень тем индивидуальных домашних заданий.

1. Особенности становления рынка труда в России.
2. Основные элементы функционирования рынка труда и их практическое применение.
3. Модели рынка труда и их реализация.
4. Регулирование рынка труда и их реализация на практике.
5. Методы снижения безработицы.
6. Виды занятости и их использование в экономике труда.
7. Служба занятости: назначение, структура, права и обязанности. Ее роль в сокращении безработицы (на примере работы определенной службы занятости).
8. Гибкие формы занятости. Их роль в сокращении количества безработных.
9. Альтернативные формы занятости. Их значение в увеличении количества занятых.
10. Коллективный договор, его роль в защите работников от безработицы.
11. Проблемы занятости и безработицы женщин и молодежи.
12. Особенности трудовой миграции в современной России.
13. Скрытая безработица. Ее определение и меры по ее сокращению.
14. Теория адаптивных ожиданий.
15. Теория рациональных ожиданий.
16. Теория «полной занятости».
17. Социально-экономические последствия безработицы.
18. Международные договора по содействию трудовой миграции.
19. Основные меры, предусмотренные Правительством России по сокращению безработицы.
20. Порядок высвобождения и трудоустройство работников.

21. Пособие по безработице: порядок определения размеров и условия выплаты.

22. Общественные работы: организация и финансирование; их роль в смягчении социально-экономических последствий безработицы.

23. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.

Вопросы к зачету

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Трудовые ресурсы: формирование и использование	1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. 2. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. 3. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. 4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. 5. Формирование и использование трудовых ресурсов.
2	Анализ рынка труда: сущность, виды и модели	1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. 2. Логика становления и условия формирования рынка труда. 3. Инфраструктура рынка труда. Основные субъекты рынка труда. Понятие экономически активного населения. 4. Модели рынка труда. 5. Структуризация и сегментация рынка труда. 6. Классификация рынков труда. 7. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений.
3	Функционирование рынка труда	1. Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал. 2. Система образования и рынок труда. 3. Качество рабочей силы и профессиональное обучение. 4. Специфика женского и мужского труда. 5. Асимметрия на рынке труда. 6. Оценка и прогнозирование ситуации на рынке труда. 7. Перспективы развития

		<p>российского и регионального рынка труда.</p> <p>8. Содержание, принципы и организация социального партнерства. Государство в системе социального партнерства.</p> <p>9. Предприниматели и их объединения в обществе. Деятельность объединений предпринимателей в сфере социально-трудовых отношений.</p> <p>10. Профсоюзное движение: основные задачи и функции.</p>
4	Социально-экономическая сущность занятости	<p>1. Социально-экономическая сущность занятости.</p> <p>2. Статус и отношения в занятости.</p> <p>3. Эффективность занятости, ее характеристики.</p> <p>4. Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации».</p> <p>5. Основные разделы Социального права, Международного трудового права (Конаенция МОТ), касающиеся социально-трудовой сферы.</p> <p>6. Структура деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.</p> <p>7. Структура деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации.</p> <p>8. Структура деятельности Фонда социального страхования Российской Федерации.</p> <p>9. Структура деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования,</p> <p>10. Структура деятельности Федеральной службы по труду и занятости.</p> <p>11. Структура деятельности и задачи кадровых агентств, служб занятости населения.</p>
5	Механизм реализации	<p>1. Понятие государственной системы управления трудовыми</p>

	государственной политики занятости	<p>ресурсами.</p> <p>2. Государственная политика в области содействия занятости населения и ее приоритеты.</p> <p>3. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.</p> <p>4. Состав государственных органов и организаций по управлению трудовыми ресурсами в РФ.</p> <p>5. Федеральная государственная служба занятости.</p> <p>6. Программа содействия занятости населения.</p> <p>7. Информационное обеспечение политики занятости. Государственная политика в области защиты высвобожденных работников.</p> <p>8. Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу.</p> <p>9. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи.</p> <p>10. Социально-адаптационные программы для граждан, нуждающихся в особой социальной защите.</p>
6	Безработица: формы и методы ее измерения	<p>1. Сущность безработицы и причины ее возникновения.</p> <p>2. Типы безработицы, их классификация.</p> <p>3. Методы оценки и показатели безработицы.</p> <p>4. Социально-экономические издержки безработицы.</p> <p>5. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике.</p> <p>6. Статистические данные занятости и безработицы населения, отражающие состояние рынка труда.</p>
7	Экономические и социальные	<p>1. Социальная защита населения от безработицы.</p>

	последствия безработицы	<p>2. Проблемы и особенности социальной защиты, безработных в РФ.</p> <p>3. Меры по предупреждению безработицы.</p> <p>4. Правовой статус безработного. Права и обязанности зарегистрированных безработных в РФ.</p> <p>5. Законодательное регулирование материальной политики безработных.</p> <p>6. Социально-психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения (трудоустройство, профподготовка, профориентация, общественные работы).</p> <p>7. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости и безработицы населения.</p>
8	Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда	<p>1. Объективные и субъективные факторы перемещения трудовых ресурсов.</p> <p>2. Основные показатели миграции трудовых ресурсов.</p> <p>3. Виды трудовой миграции.</p> <p>4. Миграционная политика, управление миграционными процессами.</p> <p>5. Регулирование миграции трудовых ресурсов.</p> <p>6. Последствия международной миграции рабочей силы.</p>

Список литературы

1. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гарафиев И.З.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63519.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Гладкова, И. А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2010. – 252 с.
3. Иванова, Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.Б. Иванова . – М.: Российский университет дружбы народов, 2011. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11419>.
4. Крылова, Е.Б. Рынок труда и миграция [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.Б. Крылова. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14527>
5. Международные экономические отношения : учебник / ред. Б. М. Смитиенко. - 2-е изд. - Москва : "ИНФРА-М", 2012. - 527 с.
6. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунева. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 899 с.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели: Статистический сборник. - Офиц. изд. - Москва : Новости. – 2010.
8. Рынок труда : Учебное пособие для студентов заочной формы обучения с применением дистанционных технологий специальности 080400.62 Управление персоналом / И.В. Шавырина. – Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова, 2015. – 110 с.
9. Управление трудовыми ресурсами : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности - Упр. персоналом / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. - Москва : ИНФРА-М, 2012. – 157 с.
10. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики [Электронный ресурс] / Учебник М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/8107>.

Перечень интернет ресурсов

1. Федеральная служба государственной статистики.
Официальный сайт: <http://www.gks.ru/>
2. Министерство труда и социальной защиты РФ.

Официальный сайт : <http://www.rosmintrud.ru/>

3. Федеральная служба по труду и занятости РФ.
Официальный сайт : <http://www.rostrud.ru/>

4. Управление по труду и занятости населения
Белгородской области. Официальный сайт : <http://www.bel-zan.ru/>

5. Международная организация труда. Официальный
сайт : <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

6. Журнал «Управление персоналом» : <http://www.top-personal.ru/>

7. HR-Portal. HR- Сообщество и Публикации : <http://hr-portal.ru/>

8. Административно-управленческий портал :
<http://www.aup.ru/docs/d2/>

Электронное учебное издание

Юрий Юрьевич Буряк

Рынок труда

Учебное пособие для студентов направления подготовки 38.03.03
«Управление персоналом» заочной формы обучения с применением
дистанционных технологий

Белгородский государственный технологический
университет им. В.Г. Шухова
308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46