



**Уральский
федеральный
университет**

имени первого Президента
России Б.Н.Ельцина

**Институт
гуманитарных
наук и искусств**

С. Г. ЕРМОЛАЕВА

РЫНОК ТРУДА

Учебное пособие

Министерство образования и науки Российской Федерации
Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина

С. Г. Ермолаева

РЫНОК ТРУДА

Рекомендовано
методическим советом УрФУ
в качестве учебного пособия
для студентов, обучающихся
по направлению подготовки
080400 «Управление персоналом»

Екатеринбург
Издательство Уральского университета
2015

УДК 331.5(075.8)
ББК 65.240.5я73
Е74

Рецензенты:

доктор социологических наук, профессор УрГУПС Шаталова Н. И.;
кандидат философских наук, доцент УрГЭА Тихомирова А. М.

Научный редактор — кандидат философских наук, доцент О. В. Охотников

Ермолаева, С. Г.

Е74 Рынок труда : учебное пособие / С. Г. Ермолаева. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. — 108 с.

ISBN 978-5-7996-1393-8

В настоящем пособии содержится учебно-методический материал по дисциплине «Рынок труда» для студентов вуза. Даны теоретические основы рынка труда, раскрыто содержание процесса воспроизводства рабочей силы, развития трудовых отношений в условиях рынка, значения для рынка труда таких явлений, как миграция, занятость, безработица, трипартизм. Нацеливает студентов на исследование и эффективное использование трудового потенциала, исследование рынка труда, социального партнерства.

Библиогр.: 20 назв. Табл. 3. Рис. 4.

УДК 331.5(075.8)
ББК 65.240.5я73

ISBN 978-5-7996-1393-8

© Уральский федеральный
университет, 2015

Глава 1

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ.

ВОСПРОИЗВОДСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ

История отношения к работникам ♦ Трудовые ресурсы: определение, состав ♦ Трудовые ресурсы: их качественные и количественные характеристики ♦ Аспекты анализа трудовых ресурсов: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный ♦ Стадии воспроизводства товара ♦ Процесс воспроизводства рабочей силы ♦ Формирование рабочей силы

История развития отношения к работникам

Основная характеристика людей в организации — это степень индивидуальной ответственности за конечный результат организации и творчества на каждом рабочем месте в организации. Отношение к работникам прошло путь от отношения к ним как к рабочей силе, тягловому скоту до отношения к работникам как к человеческому капиталу: изменялось доверие к ним, ответственность работников за результат. Рассмотрим эволюцию отношения к работнику.

Рабочие руки — рабочая сила, тягловый скот, оплата по степени тяжести труда, низкая, степень доверия со стороны управляющих стремится к нулю. *Трудовые ресурсы* — рабочая сила с определенной степенью осмысленности труда и инициативы, оплата по времени, степень доверия — в пределах рамок должностных инструкций, развитые административные рычаги воздействия. *Кадры* — полностью подчиненные системе работники без личных целей (или с единственной целью — служить организации), ответственность за общий результат не предусмотрена, инициатива не поощряется, в управлении — просвещенный абсолютизм. *Персонал* — работники (нанятые), отвечающие за небольшой результат труда на конкретном рабочем месте, инициатива поощряется, методы управления экономические. *Человеческие ресурсы* — люди с имеющимися на данном месте знаниями, умениями, готовые нести ответственность за результат труда на конкретном рабочем месте и в рамках малой группы, методы управления

социально-экономические, делегирование полномочий и ответственности в совокупности с системой контроля выполнения. *Человеческий капитал* — люди как система имеющихся и потенциальных особенностей (тип темперамента, эмоции, мотивация, ценности, идеи), знаний и навыков (включающих способность учиться и изменяться), отвечающие за конечный результат организации, осознающие себя как важную часть организации, способные поступиться своими целями ради целей организации, степень доверия равная с управляющими, методы управления психологические. На первое место выходят качественные показатели.

Трудовые ресурсы — это население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности [4].

Трудовые ресурсы включают в себя:

- а) лица в трудоспособном возрасте (мужчины 16–59 лет, женщины 16–54 лет);
- б) нетрудоспособного возраста (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятых в экономике (фактически работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет).

Из их состава исключаются неработающие инвалиды I и II группы и пенсионеры, получающие пенсии по старости на льготных условиях, (мужчины 50–59 лет, женщины 45–54 лет; последние годы к ним добавились безработные).

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 производства с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, во время которых утрачивается возможность поддерживать нужную трудовую форму (например, балет). Однако многие из льготных пенсионеров продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие пенсионеры исключаются из их состава.

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 производстве создаются приемлемые условия, трудятся. Поэтому к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относятся граждане этого возраста, за исключением неработающих инвалидов I и II групп.

Таким образом, численность трудовых ресурсов (Т) можно определить следующим образом:

$$T = R_{тр} - R_{инв} + R_{пен} + R_{мол},$$

где $R_{тр}$ — численность населения в трудоспособном возрасте; $R_{инв}$ — численность неработающего населения того же возраста, считающегося, согласно установленным государством правовым нормам, нетрудоспособным (инвалиды I–II групп и лица льготных пенсионных возрастов); $R_{пен}$ — работающие лица пенсионного возраста; $R_{мол}$ — работающие подростки до 16 лет.

Показатели трудовых ресурсов можно рассматривать, по Шлендеру П. Э., с точки зрения аспектов: демографического, образовательного, профессионально-квалификационного.

Демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты трудовых ресурсов

Демографический аспект. Демографические характеристики трудоспособного населения: половозрастная структура, здоровье, уровень занятости — и показатели демографического развития: динамики рождаемости и смертности населения — определяют величину совокупного национально дохода. Управление демографическими процессами является объективно необходимым и возможным. На практике выделяют определенные методы и направления в демографической политике: социально-экономические, правовые, воспитательные, психологические. Основными направлениями развития демографического аспекта являются: стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности. Важным

фактором, который определяет здоровье нации, является социальный фактор. Социальный фактор включает бедность, голод, неверие в будущее, недоступность качественной медицинской помощи и лекарств.

Образовательный аспект трудовых ресурсов. Образовательный уровень и профессиональное мастерство — важные характеристики трудоспособной части населения. Подготовка квалифицированных кадров играет существенную роль в процессе воспроизводства рабочей силы, она должна быть направлена на некоторое опережение ее развития по сравнению с имеющимися в данный момент техническим уровнем производства [19, с. 78].

Профессионально-квалификационный аспект трудовых ресурсов. Имеющиеся у общества потребности в функционирующей рабочей силе и ресурсах труда П. Э. Шлендер рассматривает в трех направлениях развития: производственном, воспроизводственном и личностном. Производственное направление устанавливает необходимость баланса между числом имеющихся рабочих мест и фактической численностью работников соответствующего профиля. Рабочие места требуют определенной профессиональной квалификации работников. Воспроизводственное направление предполагает достижение равновесия между приростом числа рабочих мест и дополнительной, вновь вовлекаемой в производство рабочей силой соответствующего профессионально-квалификационного профиля. Личностное направление предусматривает обеспечение трудоспособного населения рабочими местами, отвечающими растущим потребностям работников [19].

Показатели трудовых ресурсов

Важный показатель трудовых ресурсов — его численность. На численность трудовых ресурсов влияют демографические факторы: рождаемость и смертность. Численность трудовых ресурсов рассматривается в сравнении с численностью населения и трудоспособного населения страны, региона, города, населенного пункта. Другие показатели, характеризующие трудовые ресурсы, — это распределение трудовых ресурсов по полу, возрасту, уровню образования, здоровью.

Распределение по видам занятости трудовых ресурсов следующие: 1) разделение на работающих в рыночной экономике (зая-

тые); 2) учащиеся, занятые ведением домашнего хозяйства, служащие в армии, безработные и иные незанятые (незанятые).

Занятое население разделяется по отраслям, профессиональным группам, режимам труда, характеру труда.

Распределение занятых по видам экономической деятельности: в сельском хозяйстве, добывающей промышленности, обрабатывающей промышленности, электроэнергетике, газоснабжении, водоснабжении, строительстве, торговле, на транспорте, в связи, государственном управлении, обороне, образовании, здравоохранении, соцобеспечении и т. д.

Использование трудовых ресурсов включает: эффективность применения их в народном хозяйстве; распределение трудовых ресурсов по сферам.

Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы

Воспроизводство любого товара включает последовательно четыре фазы: производство, обмен, распределение, потребление. Рабочая сила в рыночной среде — тоже товар, хотя и специфический, следовательно, для нее сохраняется та же воспроизводственная схема:

- первая фаза — производство — формирование рабочей силы: средняя школа, вуз, университет, академия, институты профессиональной переподготовки, курсы повышения квалификации работников и т. д.;
- вторая и третья фазы — обмен и распределение рабочей силы (происходит на рынке труда);
- четвертая фаза — потребление (использование рабочей силы, т. е. собственно процесс труда и трудовой деятельности).

Процесс производства (формирования) рабочей силы (способности к труду), т. е. подготовки работника к труду, начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках и т. д.

Процесс распределения и обмена рабочей силы происходит:

- на рынке труда при участии трех субъектов института социального партнерства — работодателей, наемных работников и государства;
- непосредственно на предприятии (это наем, ротация работников, увольнение и т. п.).

Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, производства конкретной общественно полезной продукции или услуг. Для того чтобы работник приступил к трудовой деятельности, для него надо подготовить соответствующие условия: обеспечить рабочее место, организовать труд и его охрану, стимулирование труда, социальную защиту и т. д.

В условиях рыночных отношений необходимо выделить «вертикальный» срез проблем. По мнению профессоров Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова, Г. Э. Слезингера, формирование новой концепции экономики труда должно быть основано на рассмотрении трех уровней: микроэкономики (уровень организации), мезоэкономики (территориальный уровень), макроэкономики (федеральный уровень).

Вопросы для самопроверки

1. Какая часть населения входит в состав трудовых ресурсов?
2. Что означают демографический, образовательный и профессионально-квалификационный аспекты в рассмотрении трудовых ресурсов?
3. Какие показатели трудовых ресурсов обусловлены рождаемостью и смертностью?
4. Назовите распределение трудовых ресурсов по показателям.
5. Какие фазы воспроизводства товара вы знаете?
6. Назовите фазы воспроизводства товара «рабочая сила».
7. Где реализуются фазы воспроизводства рабочей силы?

Глава 2

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ.

ЭКОНОМИЧЕСКИ АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ

Трудовой потенциал: физическая, интеллектуальная (квалификационная), социальная составляющие ♦ Виды трудового потенциала ♦ Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): уровень образования, индекс средней ожидаемой продолжительности жизни, индекс ВВП ♦ Экономически активное население

Трудовой потенциал работника

Трудовой потенциал — это совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников, а также общества в целом.

Трудовой потенциал работника — это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда (по Кибанову А. Я.).

Шаталова Н. И. в своем учебнике «Трудовой потенциал работника» дает определение трудового потенциала: «*Трудовой потенциал* — это мера наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности, реализуемых в трудовом поведении и определяющих его реальную плодотворность» [18, с. 7]. В результате освоения и выполнения трудовых функций и ролей, развития профессионального менталитета человек осознает себя работником и членом трудового сообщества. Вместе с тем, благодаря трудовому потенциалу, он обладает и автономностью, индивидуальностью, самосознанием, личным опытом и свободной волей.

Трудовой потенциал (количественно) можно определить путем перемножения численности трудовых ресурсов на время, которое может отработать один работник в течение года. Качественная характеристика трудового потенциала включает составляющие:

- психофизиологическую — состояние здоровья: работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и другие физические и психологические возможности людей, зависящие от здоровья человека; на здоровье влияют уровень и качество жизни, условия труда, техника безопасности на производстве, состояние внешней среды, уровень здравоохранения;
- социально-демографическую — возраст, пол, семейное положение и др.; трудовой потенциал человека зависит от социальной среды, социальной справедливости и социальной защищенности;
- квалификационную — уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- интеллектуальную — накопление знаний и опыта по различным аспектам развития природы и общества, научно-технических, экономических и культурных достижений, уровень образования. Сферы преумножения знаний: через информационные потоки и через учащихся, преподавателей, научные кадры;
- личностную — отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Интегральное представление о состоянии и динамике трудового потенциала дает индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Он включает:

- индекс средней ожидаемой продолжительности жизни (СОПЖ);
- индекс образования;
- индекс ВВП.

В 1992–1995 гг. трудовой потенциал в России понизился с 0.848 до 0.780, на 68 пунктов. Россия на 2013 г. занимает 55 место в списке из 187 стран с показателем 0.788, таким образом, входя в группу стран с высоким ИРЧП, Россия входит в регион Восточной Европы и Центральной Азии, в котором находится 31 страна.

Разновидности трудового потенциала работника:

- трудовой потенциал отдельной личности — это трудовой потенциал конкретного работника, имеющий определенное качество;
- трудовой потенциал группы — собирательная система качеств какого-либо коллектива;

- трудовой потенциал типичного работника;
- совокупный трудовой потенциал производственных групп.

Экономически активное и неактивное население

Экономически активное население — это часть населения, включающая в себя занятых общественно полезной деятельностью, приносящей доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней. Это понятие в мире вошло в оборот со второй половины 60-х гг. XX в., а в России — с 1993 г.

Экономически активное население — часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Например, численность экономически активного населения в России в 2002 г. — 71.9 млн чел., половина от всего наличного населения; в 2009 г. она составила 75.7 млн чел., численность занятых — 69.4 млн чел., общая численность населения — 142.7 млн чел.; в 2012 г. численность экономически активного населения составила 75.7 млн чел., занятых — 71.5 млн чел., численность всего населения — 143.1 млн чел.

Статус в занятости определяется для той части трудовых ресурсов, которая участвует в общественно полезной деятельности. К ней относятся и группа людей, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг в целях получения дохода, и та группа населения, которая участвует в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг. В первую группу входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, в кооперативах, частном секторе. Во вторую группу входят учащиеся с отрывом от производства, служащие Российской Армии.

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, составляет экономически активное население (рабочая сила). Его численность измеряется за определенный период и включает *занятых и безработных*

$$Эа = З + Б,$$

где Эа — экономически активное население; З — занятые; Б — безработные.

К *занятым* в составе экономически активного населения относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период: а) выполняли работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени), а также иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан); б) временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин; в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К *безработным* относятся лица от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период: а) не имели работы (доходного занятия); б) занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела; в) были готовы приступить к работе. При отнесении к безработным должны присутствовать все критерии, перечисленные выше. К безработным относятся также лица, которые обучаются по направлению служб занятости или выполняют оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. В составе безработных выделяются лица, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

В международной практике распространено понятие «гражданское экономически активное население», в состав которого не включают военнослужащих [2].

Экономически неактивное население — это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно:

- а) среди населения в трудоспособном возрасте:
 - учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы;
 - лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т. п.;
 - лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
 - лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода;

- б) среди населения, не входящего в состав трудовых ресурсов:
- лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью;
 - инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью;
 - дети, неработающие пенсионеры (по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсии из-за потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста; пенсии по инвалидности (I, II, III группы)).

Безработные — это часть экономически активного населения, которая хочет работать, ищет работу, но не может ее найти в определенное время (на конкурентной основе) на конкретной территории (закон «О занятости населения в РФ», с 1991 г. легализована безработица в нашей стране).

Понятие «занятые» объединяет две большие группы работников, играющих различную роль в экономике:

- предприниматели — фермеры и занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью (ИТД). Используют свои предпринимательские способности для организации производства в целях получения прибыли и сверхприбыли или только для удовлетворения своих потребностей;
- наемные работники, предоставляющие, продающие работодателям (предпринимателям) свои способности к труду для использования их в процессе производства за определенное вознаграждение (заработную плату).

К действительной рабочей силе следует отнести только наемных работников и безработных, ищущих работу на основе продажи своей рабочей силы. Под *рабочей силой* понимают физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ.

Вся совокупность способностей к труду — это общие способности к труду конкретного человека. Способности, используемые в процессе труда, — это первичные, или профессиональные, способности. В современных условиях именно первичные способности становятся товаром. Если человек располагает достаточным свободным временем, чтобы совершенствовать первичные и развивать вторичные способности (новые знания, умения), нужные ему для иной деятельности, для общения с окружающими людьми, то и они могут стать

объектом товарно-денежных отношений. Таким образом, под рабочей силой понимается только часть способностей к труду — профессиональные способности.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое трудовой потенциал?
2. Как количественно определяется трудовой потенциал?
3. Какие составляющие трудового потенциала вы знаете?
4. Какая характеристика дает интегральное представление о состоянии трудового потенциала?
5. Когда вошло в оборот понятие «экономически активное население»?
6. Какие группы включаются в состав экономически активного населения?
7. Каким критериям должен удовлетворять человек, чтобы быть отнесенным к категории безработных?

Глава 3

РЫНОК ТРУДА: КОМПОНЕНТЫ. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ. СЕГМЕНТАЦИЯ

Рынок труда: сущность, содержание и структура ♦ Компоненты рынка труда ♦ Функции рынка труда ♦ Особенности функционирования рынка труда ♦ Виды рынка труда: открытый — скрытый, теневой — организованный, внешний — внутренний ♦ Дуальный рынок труда, гибкость рынка труда ♦ Структуризация по демографическим и профессиональным признакам ♦ Модели рынков труда

Рынок труда: сущность, содержание и структура

Рынок труда (РТ) представляет собой систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наемной рабочей силы. По определению А. И. Рофе: «Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, которая функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления, услуг, жилья, ценных бумаг и др.» [16].

В общем виде под рынком труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей, продажей (ценой рабочей силы является зарплата). По определению Н. А. Волгина: «Рынок труда — совокупность социально-трудовых отношений между покупателями и продавцами по поводу условий найма и использования рабочей силы» [20]. Однако только условиями найма и использования содержание понятия «рынок труда» не ограничивается.

Центральные отношения на рынке труда — отношения на основе обмена функционирующей рабочей силы на жизненные средства, т. е. на реальную заработную плату (номинальная зарплата с учетом цен на товары, представленные в жизненных средствах). Такие отношения реализуются через механизм спроса — предложения товара рабочей силы и товаров жизненных средств. В этом процессе участвует государство. Оно устанавливает минимальную заработную плату и продолжительность рабочего дня, размер пособий по безработи-

це и некоторые другие параметры. Механизм реализации социально-трудовых отношений выступает как государственно-рыночный. В результате достигается определенный баланс интересов трудящихся, работодателей и государства.

В отечественной экономической литературе господствует два основных подхода к тому, что является товаром на рынке труда:

- товаром является рабочая сила — потенциальные способности к труду;
- товаром является труд (потенциальный труд).

Жизненные средства — это набор (совокупность) тех товаров, которые нужны для восстановления израсходованных в процессе труда физических и умственных способностей (сил) и для поддержания и развития семьи работника. К ним относятся пища, одежда, обувь, жилье, медикаменты, средства для получения образования, профессии и т. д.; в их состав не входят предметы роскоши. Следовательно, потенциальные способности к труду существуют, но не все они используются в процессе труда. Вознаграждается не потенциальная, а функционирующая сила; не вся совокупность способностей, а только профессионально востребованные способности к труду. Критерий выделения профессиональных способностей — это конкретный труд (труд программиста, токаря, менеджера). Таким образом, обмена на жизненные средства подлежат только функционирующие способности к труду, тогда рынок — это рынок функционирующей рабочей силы, или рынок труда.

Конкретный труд служит критерием выделения из всей совокупности способностей, которыми обладает человек, помимо тех, которые действительно будут использоваться в данном труде. Эти способности, которые будут участвовать в конкретном труде, и есть объект купли-продажи, т. е. товар. Следовательно, рынок функционирующей силы — рынок труда.

Рынок труда — это те социально-трудовые отношения, которые связаны со спросом на рабочую силу, который определяется спросом на товары в обществе; с использованием части способностей человека (первичных или профессиональных) и их вознаграждением; со временем использования рабочей силы; с распределением вновь создаваемой стоимости.

Конкретнее говоря, рынок труда выражает социально-трудовые отношения, связанные с передачей права использования рабочей силы

на определенное время работодателю; с установлением размера заработной платы, продолжительностью рабочего дня, определением условий труда, продолжительностью оплачиваемого отпуска, компенсации в случае болезни, оплаты труда сверх установленного государством времени труда в выходные и праздничные дни и т. д.; с остановкой производства на какое-то время (забастовка), потерей работы в связи с увольнением не по вине работника.

Особенности функционирования рынка труда

Первая группа особенностей — это отличия рынка труда от рынка конечных товаров. Существует зависимость спроса на рабочую силу от спроса на конечную продукцию (чем больше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу).

Вторая группа особенностей связана с особенностями самого товара — рабочей силы: неотделимость собственности на товар — рабочей силы — от ее владельца; покупатель получает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени; возможна юридическая ответственность; возможен экономический ущерб от утраты лояльности, т. к. работник может трудиться с разной отдачей.

Третья группа особенностей связана с обменом товара рабочей силы, который отличается от обмена товаров и услуг. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах (рис. 1).



Рис. 1. Процесс обмена рабочей силы

Компоненты рынка труда

Для функционирования современного цивилизованного рынка необходимы компоненты, отличные от рынка конечных товаров: субъекты рынка; юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения, коллективные договоры; рыночный механизм (спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция); безработица и социальные выплаты, связанные с ней; инфраструктура рынка труда; альтернативные виды деятельности.

Субъекты рынка труда — наемные работники, государство, работодатели. Наемные рабочие объединены в союзы, их социальное самочувствие зависит от успешности найденной работы, заключенного контракта. Работодатели (составляют 10% от состава работающего населения) — это собственники средств производства, владельцы фирм и предприятий, наемные управляющие в крупных акционерных компаниях и на государственных предприятиях, а также их ассоциации, государство и органы местного самоуправления.

Нормативно-программная регламентация — юридические нормы и экономические программы, социальное партнерство (трипартизм).

Рыночный механизм включает в себя элементы: спрос на труд (рабочую силу), предложение труда (рабочей силы), цена труда (рабочей силы). Рыночный механизм — это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму, на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующая рабочая сила).

Безработица сопровождает рынок труда, происходит постоянное высвобождение рабочей силы.

Рыночная инфраструктура — совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки, профориентации трудоспособного населения (фонды занятости, биржи труда). Безработных в России в 2014 г. 3,7 млн*, кадровых агентств более тысячи, в США же последних в 100 раз больше**.

* По данным Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения 22.12.2014).

** По данным кадрового агентства TSPersonal. URL: <http://tspersonal.ru/recruitment/125/> (дата обращения 22.12.2014).

Развитие гибкой занятости реализуется через общественно оплачиваемые работы, надомный труд, работы по контракту на определенный срок, привлечение несовершеннолетних.

На рынке труда присутствуют следующие виды отношений:

- между наемными работниками и работодателями;
- субъектами РТ и их представителями (профсоюз, ассоциация работодателей, службы занятости);
- субъектами РТ и государством.

Функции рынка труда

Функциями рынка труда являются следующие:

- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда между работодателями и наемными работниками;
- установление равновесных ставок заработной платы;
- решение вопросов занятости населения;
- осуществление социальной поддержки безработных путем перераспределения рабочей силы в экономике между отраслями и сферами производства и обеспечения работой незанятого населения.

Характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т. е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности работодателей в наемных работниках. В табл. 1 представлены виды рынков труда по разным критериям.

Таблица 1

Классификация рынков труда

Критерий	Виды рынка труда	
По критерию пространственной сферы	Применительно к федеральному устройству РФ — федеральный рынок труда, рынки труда федеральных округов, субъектов Федерации, республиканские, краевые, областные, районные, рынки труда мегаполисов, городские и сельские рынки труда	На уровне межгосударственных отношений — международный рынок труда, рынки труда межгосударственных регионов (европейский), латиноамериканский, среднеазиатский)

Продолжение табл. 1

Критерий	Виды рынка труда	
По степени государственного воздействия	Контролируемый	Неконтролируемый — не охваченный услугами государственных органов
По степени и методам регулирования	Жестко регулируемый	Либерально регулируемый
По критерию временных параметров	Текущий	Перспективный, потенциальный, прогнозный
По уровню функционирования	Внутренний — складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта	Внешний — функционирует вне хозяйствующих субъектов
По степени развития	Совершенный — такой рынок, который а) образует однородную совокупность; б) конкурентен; в) персонифицирован; г) обладает прозрачностью	Несовершенный — не удовлетворяющий условиям а–г
По степени привлекательности (см. табл. 2)	Первичный	Вторичный
По степени эластичности	Гибкий — применение нестандартных форм занятости и нестандартных режимов рабочего времени, различных форм профессиональной подготовки	Жесткий — использование стандартных форм занятости, стандартных режимов рабочего времени
По критерию интегрированности	Интегрированный состоит из конечного множества локальных рынков	Локальный
По степени пропорциональности	Ассиметричный (непропорциональный) — существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости	Равновесный — имеет развитые структуры в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений; диверсифицированные, с высокой степенью реструктуризации занятости
По демографическим признакам	Рынок труда женщин с характерными возможными перерывами в работе, снижение профессиональных способностей	Рынок труда молодежи с низким уровнем квалификации, высоким уровнем мобильности. Рынок труда пенсионеров, людей предпенсионного возраста

Окончание табл. 1

Критерий	Виды рынка труда	
По критерию социальной группы	Рынок преимущественно физического труда, преимущественно умственного труда	Рынок преимущественно творческого труда, рынок труда менеджеров и специалистов
По профессиональному признаку	Рынок труда рабочих профессий, работников сельского, лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	Рынок труда технических специалистов, научных работников, экономистов, бухгалтеров, специалистов в области менеджмента и маркетинга
По степени формальной открытости	Открытый — это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики	Скрытый рынок труда — лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства
По степени развития рыночных отношений	Частичный (фрагментарный) — предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудоустройство, регулирующие вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплаты и т. п.)	Регулируемый — создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования
По степени развития и регулирования	Организованный — высшая степень развитости рынка труда — предполагает, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; а во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.)	Неорганизованный (конкурентный) рынок труда — фирмы и работники не имеют сильного контроля над спросом и предложением. Конкурентный рынок труда имеет следующие черты: 1) большое число фирм конкурируют друг с другом при найме работников конкретного вида труда; 2) многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимы друг от друга, предлагают данный вид труда; 3) ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы

В зависимости от контингента работников, занятых в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается сег-

ментация рынка труда, что означает разбивку рынка на отдельные сектора-сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разделение предложения рабочей силы и спроса на группы, объединяющие совокупности людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости. Рынок труда, как известно, представляет собой совокупность двух рынков: рынок рабочих мест и рынок рабочей силы.

Политика занятости, проводимая в различных странах, определяет наличие двух основных моделей рынка труда — внешнего и внутреннего. Каждой модели рынка труда соответствуют свои системы производственных отношений, системы профессиональной подготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики организаций на основе коллективных договоров.

Внешний рынок труда предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями. В рамках такого рынка предприятия комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников, рассчитывая на их подготовку вовне, в том числе на других предприятиях; основная форма подготовки кадров — ученичество.

Внутренний рынок труда основывается на профессиональном движении работников внутри организации по горизонтали или вертикали. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других организациях, т. к. они имеют специфику, присущую данной организации. Кроме того, система производственных отношений на внутреннем рынке труда такова, что и гарантии занятости, и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

При многообразии форм собственности, разных уровнях развития регионов, особенностях занятости в мегаполисах и монопромышленных городах возможно существование в рамках общенационального рынка труда различных региональных моделей. Как известно, есть регионы-доноры, а есть регионы-получатели. В крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой рынок труда функционирует в открытом режиме: работники, уволенные с одного предприятия, имеют выбор в трудоустройстве; период безработицы у этих лиц непродолжи-

телен. На территориях, где функционирует одна крупная организация с работающим большинством трудоспособного населения, спад производства или его остановка имеют тяжелые последствия для жителей. В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда также имеют свои особенности.

В связи с этим можно сказать, что региональная структуризация рынка труда является важнейшим компонентом политики занятости. Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по демографическим и профессиональным признакам отдельных категорий и групп трудоспособного населения (см. табл. 1).

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

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

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

Сегментирование рынка труда

В соответствии с моделью дуального рынка труда (М. Пайор и П. Доринджер) экономика состоит из двух секторов: первичного и вторичного.

Мобильность рабочей силы между секторами экономики затруднена, т. к. характеристики рабочих мест в каждом из секторов не соответствуют характеристикам рабочих мест из другого сектора. Работники, попавшие во вторичный сектор, обречены на выполнение низкоквалифицированной работы. Рабочие места в первичном секто-

ре предъявляют к работникам некоторые требования (в области производственной дисциплины). Имеет место статистическая дискриминация, когда работнику отказывают в получении места в первичном секторе. В развитых странах значительную долю занятых во вторичном секторе составляют представители расовых и национальных меньшинств и эмигранты. Вторичный рынок труда описывается неоклассической моделью равновесного рынка с совершенной конкуренцией, в которой имеет место купля-продажа трудовых услуг однородно низкого качества, число независимых продавцов и покупателей велико.

Таблица 2

Сравнение первичного и вторичного рынков труда

Показатель	Рынок труда	
	первичный	вторичный
Зарботная плата	Высокая	Низкая
Занятость	Стабильная	Нестабильная
Положение работника	Надежное	Ненадежное
Условия труда	Достойные	Плохие
Социальные гарантии	Предоставляются	Не предоставляются
Перспективы профессионального роста работников	Присутствуют	Отсутствуют
Прогрессивные технологии, требующие работников с высокой квалификацией	Используются	Не используются
Сильные и эффективные профсоюзы	Присутствуют	Отсутствуют
Институциональные основы (коллективный договор, гарантии)	Присутствуют	Отсутствуют

Причины образования и сохранения двойственности на рынке труда состоят в следующем:

- применяемые технологии задают разделение рабочих мест на квалифицированные и неквалифицированные, требующие инвестиций в человеческий капитал и не требующие;
- необходимость адаптации к экономической конъюнктуре приводит к существованию трудовых контрактов различной длительности, временных работников наряду с постоянными;
- существует дискриминация на рынке труда и в обществе, порождаемая различными причинами.

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают *гибкие формы занятости*, или *гибкий рынок труда* — комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования. Гибкость рынка труда включает несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (в т. ч. гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наем, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

Дальнейшим развитием концепции дуального рынка труда является *модель сегментированного рынка*. В соответствии с ней в структуре первичного сектора выделяют два сегмента: верхний (менеджеры и специалисты) и нижний (белые воротнички и работники рутинного умственного труда).

Английский экономист Г. Стэндинг выделяет пять сегментов рынка труда:

- рынок специалистов наиболее высокой квалификации;
- рынок квалифицированных кадров;
- рынок труда рабочих профессий (темп роста заработной платы отстает от роста цен);
- рынок труда малоквалифицированных работников (предложение, как правило, всегда превышает спрос);
- остаточный рынок труда (безработные, женщины, молодежь).

Рынок труда в России, как указывает А. Я. Кибанов, также обладает четкой сегментированностью:

- административная элита, директора (первый сегмент);
- работники науки и культуры (второй сегмент);
- работники в промышленности, строительстве и на транспорте (третий сегмент);
- посредническая деятельность (четвертый сегмент).

Теория сегментированного рынка исходит из того, что как структура рабочих мест в экономике, диктующая спрос на труд, так и цены на трудовые услуги обладают достаточной жесткостью. В результате для рынков труда характерно состояние неравновесия, а различие состоит не в квалификации, а в наличии полноценных рабочих мест. В разных сегментах рынка труда существуют различные условия тру-

да и соответствующие им размеры его оплаты, а также удовлетворенность работников трудом.

Сегментированность занятости в результате дискриминации описывается моделью профессиональной сегрегации, или моделью «реполнения». В основе ее лежат следующие предпосылки:

- на рынке труда существуют две группы работников, одинаковые по своей производительности и рабочим характеристикам;
- для дискриминируемой группы работников часть рабочих мест является недоступной, межпрофессиональная мобильность для этой группы ограничена.

В результате профессиональной сегрегации работники недискриминируемой группы получают более высокую заработную плату за счет зарплат работников дискриминируемой группы. Проблема заключается в том, что они сосредоточены в определенных профессиях, рынок труда не имеет из-за дискриминации совершенной мобильности, поэтому из-за избыточности предложения равновесие на рынке труда достигается при низких значениях заработной платы.

Несмотря на то что во всех странах с рыночной экономикой она функционирует на общих принципах, политика занятости в каждой из них обуславливает формирование различных моделей рынка труда, которые разделяются, как уже говорилось выше, на два основных типа: внешний рынок труда (профессиональный) и внутренний. Слагаемыми обеих моделей являются системы подготовки кадров, методы повышения профессионального уровня и квалификации, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора. Каждому типу рынка труда соответствуют особые трудовые отношения.

Внешний (профессиональный) рынок труда предполагает мобильность рабочей силы между фирмами и предприятиями, наличие у работников профессий, которые могут использовать разные фирмы и предприятия; внутренний — основан на движении кадров внутри предприятия либо по горизонтали, когда работник занимает рабочее место, соответствующее предыдущему, либо по вертикали, когда работник поднимается вверх по служебной иерархической лестнице или получает более высокий квалификационный разряд. Эти модели рынка предполагают разные модели профобразования. Внешний рынок труда ориентирован на законченную профподготовку, о которой свидетельствует документ (диплом, сертификат). Внутренний рынок нацелен

на подготовку работников по профессиям и на работах, специфичных для данной фирмы. Таким образом, более высокая текучесть кадров характерна для внешнего рынка. Каждому типу рыночных отношений соответствует своя организация профсоюзов. Для внешнего рынка характерна организация по отраслевому или профессиональному признаку, для внутреннего — организация профсоюзов внутри компании.

Для разных стран характерны различные модели рынков труда, базирующихся на двух вышеупомянутых принципах построения. Так, например, в Японии и Франции широкое распространение получили механизмы развития внутреннего рынка, а для Англии, где лишь 37% взрослых мужчин не имеют дипломов об образовании, характерно развитие профессионального рынка труда.

Модели рынков труда

Для *американской модели* характерны следующие явления. Децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным (штаты отдельно). Жесткое отношение к работникам, они могут быть уволены при сокращении объемов применяемого труда и производства. Внутрифирменной подготовке мало уделяется внимания. Продвижение по службе — перевод на другую работу, а не повышение квалификации. Следовательно, отмечается высокая географическая и профессиональная мобильность.

Шведская модель заключается в следующем. Активная политика государства в области занятости, что приводит к максимальному снижению уровня безработицы. Уровень безработицы минимальный. Главное направление данной модели — предупреждение безработицы. Полная занятость достигается за счет:

- ограничения политики, направленной на поддержку менее прибыльных предприятий;
- осуществления политики солидарности в заработной плате. Равная плата за равный труд;
- активной политики на рынке труда по поддержке неконкурентноспособных работников;
- поддержки занятости в секторах экономики, которые имеют низкие результаты деятельности, но обеспечивают решение социальных задач.

Японская модель состоит в следующем. Трудовые отношения основаны на принципе «пожизненного найма» до 55–60 лет. Заработки и размеры социальных выплат зависят от количества проработанных лет. Повышение квалификации внутри фирмы, перемещение на новое рабочее место по плану, из чего следует творческое отношение к работе, патриотизм, преданность и ответственность. При необходимости сокращение производства — не за счет увольнения персонала, а за счет сокращения длительности рабочего дня или перевода на другие предприятия некоторых работников по соглашению с ними.

Внутренний рынок труда

Организационные формы трудовой деятельности в современном обществе таковы, что работники занимают рабочие места в конкретных организациях. Это обуславливает выделение из рынка труда (как правило, регионального) субрынков — рынков труда конкретных организаций (внутренних рынков труда). При этом внутренний рынок труда тесно связан с внешним по отношению к нему региональным рынком труда. Организация выступает на региональном рынке труда в двух ролях: во-первых, как покупатель рабочей силы, поскольку именно организация, располагая рабочими местами, определяет спрос на рабочую силу. Кроме того, в организации, в которой происходит процесс непосредственного потребления рабочей силы, реализуется рыночный механизм в части обеспечения соответствия цены рабочей силы и стоимости затрат на ее воспроизводство. Во-вторых, организация выступает в качестве поставщика на региональный рынок труда излишней рабочей силы или рабочей силы, не соответствующей по своим качественным характеристикам требованиям рабочих мест данной организации.

Внутренний рынок труда обеспечивает уже занятым на производстве работникам определенную степень защиты от прямой конкуренции на внешнем рынке труда. Однако на внутреннем рынке труда проявляется присущая ему конкуренция между работниками в должностном продвижении, получении более выгодных работ, занятии освободившихся вакансий.

Основными функциями внутреннего рынка труда являются:

- обеспечение сбалансированности спроса и предложения труда внутри организации;

- корректировка профессионально-квалификационных характеристик работников в соответствии с постоянно изменяющимися требованиями технологии, организации производства;
- социальная защита работников организации и обеспечение гарантий занятости.

Внутренний рынок труда более управляем по сравнению с региональным, он не подвержен серьезным спонтанным колебаниям. Поэтому регулирование соотношения спроса и предложения рабочей силы здесь осуществляется более целенаправленно, а не под воздействием свободной конкуренции. При этом методы, используемые организациями для приведения в соответствие спроса и предложения рабочей силы, достаточно разнообразны.

Таким образом, управлению подвергаются как спрос, так и предложение труда со стороны собственной рабочей силы. На расширение предложения оказывают влияние такие действия администрации, как заполнение рабочих мест путем перемещения собственных работников; поощрение освоения работниками других профессий; учет личных интересов работников; поощрение разумной внутриорганизационной текучки.

Воздействие на работника в целях приспособления его к потребностям производства и обеспечения его эффективной занятости осуществляется через требования к качеству рабочей силы, ее квалификации, через мотивацию к труду, активное подключение работника к профессиональной мобильности и т. д. Только будучи правильно организованным, процесс потребления рабочей силы на внутреннем рынке труда обеспечивает полное использование трудового потенциала работника, его возможностей, личных качеств.

Вопросы для самопроверки

1. Охарактеризуйте компоненты рынка труда.
2. Каковы функции рынка труда?
3. Каковы центральные отношения на рынке труда?
4. Что такое рынок труда? Какие два вида рынков объединяет в себе рынок труда?
5. Назовите сегменты рынков труда по различным признакам.
6. Охарактеризуйте дуальный рынок труда.
7. Какие еще сегменты рынка труда вы знаете?
8. Охарактеризуйте модели рынка труда в других странах.

Глава 4

ИССЛЕДОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Методы исследования рынка труда: системный анализ, комплексный подход, факторный анализ, линейное программирование и др. ♦ Структура существующих рабочих мест, их качественные характеристики, тенденции в занятости этих мест ♦ Меры государственной политики: активная и пассивная политика

Исследования рынка труда

Специализированное исследование применяется в случаях, когда необходимо получить информацию по более узким параметрам, в т. ч. заданные позиции в конкретном регионе, отрасли или компании. В специализированном исследовании рынка труда анализ заработных плат сочетается с маркетинговым исследованием.

Методы исследования таковы:

- интервью с экспертами рынка труда (представители отделов персонала, руководители, сотрудники, рекрутеры);
- анализ данных источников открытого типа (сайты компаний, органы государственной статистики, специализированные СМИ);
- анализ собственных накопленных данных.

Сроки исследования (расчет на 10 позиций рынка труда):

- 10–14 рабочих дней (исследование экспертных данных);
- 2–7 рабочих дней (исследование открытых источников и собственных данных).

Структура отчета следующая: введение; задачи; период проведения, география; объем и содержание выборки (по согласованию с заказчиком), источники информации; описание методики сбора и анализа информации, термины и определения; перечень обследованных должностей с указанием функционала и квалификационных требований; основная часть (результаты); данные в виде сводных таблиц и иллюстраций (графиков, диаграмм), снабженных аналитическим комментарием; образцы отчетов; заключение — итоговые рекомендации по интерпретации данных, а также по оптимизации мотивационной системы на предприятии.

Государственное регулирование рынка труда

Методы, используемые государством для регулирования рынка труда, дифференцируются по различным признакам: по объектам воздействия, направленности воздействия, форме воздействия, характеру воздействия на рынок труда, содержанию регулирующих мер, уровню управленческого воздействия, источникам финансирования, продолжительности воздействия.

В современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает сомнений. Меры, которые предпринимает государство, воздействуя на рынок труда, должны отвечать интересам и наемных работников, и предпринимателей. Государство на рынке труда должно выступать в качестве законодателя и арбитра, не отдавая предпочтения ни той, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является чрезвычайно важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений, создания реальных предпосылок, обеспечивающих подлинное равенство сторон на рынке труда.

В системе мер государственного регулирования рынка труда можно выделить следующие меры:

- по регулированию спроса на труд;
- регулированию предложения труда;
- по предоставлению социальных гарантий занятости.

Серьезные социально-экономические последствия безработицы обусловили необходимость государственного вмешательства в сферу труда, которое способствует видоизменению трудовых отношений, регулирует их, ограничивает свободу рыночных сил.

Государство проводит целенаправленную политику регулирования рынка труда. Создана мощная система законодательства, регулирующая трудовые отношения (порядок найма и увольнения, продолжительность рабочего дня, безопасность труда, минимальную заработную плату, предоставление выходных дней и отпусков, разрешение трудовых конфликтов, проведение забастовок и пр.) на национальном и интернациональном уровне.

Главными целями государственного регулирования рынка труда являются:

- обеспечение *полной занятости*, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении естествен-

ного уровня безработицы, определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;

- создание *гибкого рынка труда*, способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность. Эта гибкость по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый желающий трудиться должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

- активной — создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
- пассивной — поддержка безработных путем выплаты пособий.

Проведение активной политики, нацеленной на достижение полной занятости, является в развитых странах с социально ориентированной рыночной экономикой приоритетным направлением государственной политики на рынке труда. К основным мерам этой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест;
- организация переобучения и переквалификации безработных;
- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах;
- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важным методом обеспечения занятости населения;
- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения — молодежи, инвалидам;
- содействие в случае необходимости в перемене места жительства для получения работы;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости, решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;
- создание рабочих мест в государственном секторе — в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений;
- организация общественных работ.

Государственная поддержка лиц, оставшихся без работы, их социальная защита относятся к пассивной форме политики государства на рынке труда. Безработным гражданам государство гарантирует:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;
- бесплатное медицинское обслуживание.

В развитых странах финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Минимальная задача этих выплат — обеспечение текущих жизненных расходов безработных. Продолжительность — от нескольких месяцев до бессрочной помощи (например, в Бельгии, Австралии). Средства формируются главным образом за счет государства и предпринимателей.

Государственное регулирование спроса на труд

С точки зрения активной борьбы с безработицей наиболее важными представляются те действия государства, которые направлены на стабилизацию спроса на труд. Поскольку спрос на труд зависит от спроса на товары и услуги, постольку государство может стимулировать производство как таковое. Хотя, на первый взгляд, большинство мер по государственному регулированию объемов и структуры производства не относится к политике занятости, тем не менее сила их воздействия на рынок труда очень велика. Изменение масштабов и структуры производства всегда влечет за собой изменения в количестве и качестве рабочих мест как на национальном рынке труда в целом, так и в его территориальных и отраслевых подсистемах. К наиболее распространенным мерам государственного регулирования рынка труда, направленным на стимулирование спроса на труд, можно отнести:

- программы общественных работ;
- субсидирование занятости;
- финансово-кредитное воздействие на рынок труда.

Рынок труда России

Российский рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, он избыточен по объему, с другой стороны, является трудодефицитным по своей структуре. На предприятиях происходит перенакопление рабочей силы, аккумуляция избыточной численности, одновременно с этим явлением повышение спроса на рабочую силу вне предприятия приводит к трудодефициту.

Другая характеристика рынка труда России — слабая связь с рынком капитала. Эти причины вызывают необходимость выработать соответствующую российскую политику занятости, а также стратегии и тактики механизма регулирования российского рынка труда. На формирование рынка труда оказывают влияние следующие факторы:

- а) факторы, воздействующие на спрос рабочей силы:
 - состояние экономической конъюнктуры,
 - научно-технический прогресс;
- б) воздействующие на предложение рабочей силы:
 - демографические процессы,
 - степень и особенности трудовой экономической активности социально-демографических и этнических групп населения,
 - потребности личности,
 - процессы миграции;
- в) воздействующие на формирование и функционирование рынка труда:
 - развитие инфраструктуры рынка труда,
 - деятельность правительства на рынке труда.

Вопросы для самопроверки

1. Какие меры относятся к активной политике?
2. Какие меры относятся к пассивной политике?
3. Как провести исследование рынка труда? Какие методы можно использовать для этого?
4. Охарактеризуйте рынок труда России.

Глава 5

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Занятость: определение, виды ♦ Закон РФ «О занятости» ♦ Статус занятости. Виды занятости ♦ Структура занятого населения ♦ Методы воздействия на занятость. Фонд занятости. Федеральная служба занятости России. Государственное регулирование занятости

Занятость населения

Одним из основных предметов социально-трудовых отношений, реализуемых на рынке труда, являются отношения занятости. В соответствии с действующим в России законодательством под *занятостью* понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход) [1], [2], [7].

Под занятостью также понимают занятие полезным делом, учебной работой, уходом за детьми, военную службу и т. д. Занятость как экономическая категория — это общественно-экономическое отношение, в которое вступают люди для участия в общественно полезном труде на определенном рабочем месте.

Занятость — это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих местах и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Занятость является важнейшей характеристикой рынка труда [8].

Категория «занятость» в экономической литературе рассматривается как потребность в работе и рабочих местах; потребность в сфере деятельности для получения средств к жизни; система отношений

между людьми в целях обеспечения рабочими местами и участия в общественном хозяйстве.

Занятость — общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая, как правило, заработок (трудовой доход), согласно закону «О занятости населения в Российской Федерации» [6].

Занятость связана с понятиями *занятое, экономически активное* и *экономически неактивное* население. Занятое население может работать на условиях полного или неполного рабочего времени. Полное рабочее время характеризует работу продолжительностью, установленной трудовым законодательством, но не более 40 часов в неделю, а для некоторых профессий (учителей и врачей) — 36 часов в неделю. Неполное рабочее время характеризует работу меньшей продолжительности, чем установлено нормой трудового законодательства.

Занятые — это люди старше 16 лет, работающие по найму за плату; работающие на себя (самозанятость); находящиеся в отпусках; временно не работающие по причине болезни.

Занятые являются частью экономически активного населения.

Классификация занятых [8] по роду деятельности (приносящие доход или нет):

- занятые в экономике оплачиваемой деятельностью;
- военнослужащие (занимаются деятельностью, не приносящей прямого денежного дохода). По мере перехода на контрактную форму службы военнослужащие будут приближаться по статусу к занятым в экономике;
- учащиеся с отрывом от производства;
- по способу вовлечения в трудовую деятельность (самостоятельно заняты делом или нет):
 - ▶ наемные работники, занятые на основе продажи своей рабочей силы;
 - ▶ работодатели — предприниматели, реализующие свои предпринимательские способности;
 - ▶ самозанятые — лица, работающие за свой счет; члены производственных кооперативов, не использующих наемную рабочую силу на постоянной основе.

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости (МКСЗ=93) выделяются шесть групп занятого населения:

- 1) наемные работники;
- 2) работодатели;
- 3) лица, работающие за свой счет;
- 4) члены производственных кооперативов;
- 5) помогающие члены семьи;
- 6) работники, неклассифицируемые по статусу.

Занятое население может заниматься каким-либо делом самостоятельно или у отдельных работодателей, может работать на основной или дополнительной работе. Основная работа для работника — это та, где находится его трудовая книжка. Если же у работника нет трудовой книжки, то основной работой считается та, которую как таковую признает сам работник или на которой он отработал больше часов. Дополнительная работа — это любое совместительство, случайная или разовая работа.

Принципы занятости:

- добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду (в соответствии с Конституцией РФ);
- ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;
- комплексный подход к решению проблем занятости. Включает координацию усилий органов власти всех уровней, взаимодействие механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижение экономической и социальной эффективности от принимаемых программ.

В новых экономических условиях государство отказалось от прямого централизованного управления занятостью. Постепенно формируется новая система воздействия на занятость — система регулирования занятости. Главные звенья здесь:

- законы, программы стимулирования занятости;
- соглашения, заключаемые субъектами социально-трудовых отношений на национальном, региональном, отраслевом уровне и в рамках предприятий.

Важная роль в регулировании отводится инвестиционно-структурной, налоговой, финансово-кредитной политике. Совместными усилиями субъектов социально-трудовых отношений должны определяться:

- основные направления занятости;
- изменение ее структуры;
- улучшение качественных характеристик рабочей силы;
- повышение ее конкурентоспособности на внутреннем и международном рынках труда.

Государство в этой системе выступает координатором этих усилий, создает рамочные условия для их функционирования.

Управление занятостью в практическом плане можно определить как целенаправленное воздействие на рынок труда, расширение спроса на рабочую силу и поддержку эффективного предложения рабочей силы (обеспечение масштабов, условий и форм включения работников в полезную деятельность, формирование, распределение, использование, высвобождение, переподготовка и перераспределение занятых работников). В рамках такого подхода различают полную, рациональную, эффективную занятость.

В условиях централизованной плано-распределительной системы полная занятость — это состояние экономики, при котором задействованы все трудовые ресурсы. Однако практика показала, что такой уровень занятости чрезмерный, т. к. он наносил ущерб другим важным сторонам жизнедеятельности — здоровью людей, семейному воспитанию детей.

У западных теоретиков полная занятость — это состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся (доминирующем) уровне реальной заработной платы имеют работу. При каком уровне вовлеченности в профессиональный (оплачиваемый) труд может быть достигнута полная занятость?

В терминах понятия «рабочее место» (РМ) *полная занятость* означает обеспечение соответствия рабочих мест потребности в них населения. Наличие в экономике вакантных мест одновременно с наличием безработных говорит о том, что не каждое РМ может удовлетворить потребность в нем. Речь идет о предлагаемых экономически целесообразных рабочих местах. Экономически целесообразное рабочее место — это продуктивное (общественно-полезное, обеспеченное оборотными средствами) рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, обеспечивающий нормальное воспроизводство работника и его семьи.

Физическое рабочее место, отвечающее указанным требованиям, может использоваться в 2–3 смены, следовательно, экономически целесообразных мест будет 2–3. Рабочее место будет индивидуальным и коллективным. Если спрос на экономически целесообразные рабочие места будет удовлетворяться соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы, это и будет означать полную занятость.

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

Рациональная занятость — это занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны.

Эффективная занятость в условиях социально ориентированной рыночной экономики означает занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Количественные показатели *эффективной занятости*:

- уровень занятости населения профессиональным трудом;
- уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;
- пропорции распределения трудовых ресурсов по сферам общественно полезной деятельности;
- рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики;
- соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также соответствие системы подготовки кадров потребностям экономики;
- норма безработицы.

Полная и эффективная занятость достигается при наличии т. н. естественной нормы безработицы — это такой ее уровень, который удерживает неизменными уровень реальной заработной платы и цен при нулевом приросте производительности труда (порядка 5 %).

На практике норма безработицы исчисляется путем суммирования текущей (фрикционной) и структурной безработицы.

Вторичная занятость — это дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника (для дополнительного дохода).

Продуктивная занятость противопоставляется формальной занятости. Свободно выбранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно ее владельцу [7].

Различают виды и формы занятости. *Виды занятости* — это распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства. *Формы занятости* — это организационно-правовые способы, условия трудоустройства, различающиеся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего дня (полный и неполный рабочий день, жесткие или гибкие режимы труда и отдыха), регулярностью трудовой деятельности (постоянная, временная, сезонная, случайная), местом выполнения работы (на предприятиях или на дому), статусом деятельности (основная, дополнительная, вторичная) и т. п.

Стимулирование экономической активности и расширение вследствие этого занятости осуществляется с помощью государственной политики занятости, представляющей комплекс мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена в целях достижения полной, эффективной и свободно избранной занятости.

Государственное регулирование занятости

Государственная политика занятости включает следующие задачи:

- развитие трудового рынка;
- обеспечение равных взаимоотношений всем гражданам РФ, независимо от пола, национальности, возраста;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и развитие человека;
- поддержка трудовых и предпринимательских институтов граждан, осуществляемых в рамках законности; содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

- обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение социальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды и другие);
- предупреждение массовой безработицы и сокращение ее длительности.
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, трудовая деятельность за пределами территории РФ.

Все меры государственной политики занятости могут быть разделены на две группы:

- активные меры нацелены на снижение уровня безработицы и повышение конкурентоспособности человека в борьбе за рабочее место путем проведения мероприятий, связанных с предотвращением (предупреждением, профилактикой) увольнения работников, и сохранения рабочих мест. Это обучение, переподготовка и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; субсидирование создания новых рабочих мест (как на существующих предприятиях, так и путем развития самозанятости); организация новых рабочих мест через систему общественных работ и др.;
- пассивные меры направлены на сглаживание негативных последствий безработицы, предполагающие ответственность государства за положение субъектов на рынке труда и включающие регистрацию ищущих работу, страхование от безработицы, не денежные формы поддержки безработных и др. [1].

Служба занятости

В 1991 г. в России была сформирована государственная служба занятости. В настоящее время в стране действуют Федеральная служба занятости (ФСЗ), 89 региональных организаций ФСЗ в областях, краях, республиках, 2390 городских и районных центров (бюро) занятости, 54 их филиала, 52 учебно-методических центра, 7 центров

профорientации. В них работают почти 36 тысяч человек. В службах занятости, на базе учебных центров, проходят обучение безработные. Учебные центры бывают многофункциональными, многоуровневыми, общеобразовательными и предоставляющими дополнительное образование. Источники финансирования учебных центров — средства, привлекаемые из республиканских и местных бюджетов, а также из государственного фонда занятости.

Федеральная государственная служба занятости (ФГСЗ) — это структура специальных государственных органов. Задачи службы: обеспечение координации, решение вопросов занятости населения, регулирование спроса и предложения на рабочую силу, содействие неработающим гражданам в трудоустройстве, организации их профессиональной подготовки, оказании социальной поддержки безработным.

Работу ФГСЗ возглавляет и организует федеральный орган исполнительной власти — Федеральное агентство по трудоустройству и занятости, которое для осуществления своих полномочий создает территориальные органы. Органы службы занятости совместно с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления разрабатывают и реализуют государственную политику в области содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения, которая включает:

- разработку мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию рабочих мест;
- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав, интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, направленное на дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;
- совершенствование разработки и реализации федеральной и территориальной программ содействия занятости населения;
- создание и развитие инфраструктуры рынка труда.

Для финансирования мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, ранее действовал

Государственный фонд занятости населения (ГФЗ). Порядок формирования и расходования средств ГФЗ был определен законом «О занятости населения в Российской Федерации». ГФЗ в настоящее время не существует, его функции переданы Федеральной службе по труду и занятости. Финансирование реализуется из федерального бюджета.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое занятость? Дайте определение в соответствии с законом «О занятости населения в РФ».
2. Назовите виды занятости.
3. В чем отличие полной занятости от рациональной и эффективной?
4. Какие меры соответствуют активной и пассивной политике занятости?
5. Назовите задачи государственной политики занятости.
6. Какова роль ФГСЗ в регулировании занятости и рынка труда?

Глава 6

БЕЗРАБОТИЦА. РЕГУЛИРОВАНИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ

Безработица: понятие, характеристики ♦ Типы безработицы ♦ Характер современной безработицы в России: формы, структура ♦ Современные подходы, структуры, методы управления безработицей

Безработица: понятие, характеристики

Безработица — это состояние неравновесия на рынке труда, вызванное превышением величины предложения над величиной спроса. (Рабочих мест не хватает для всех желающих продать свой труд при заработной плате W/P .)

Безработные — это часть экономически активного населения, которая хочет работать, ищет работу, но не может ее найти в определенное время (на конкурентной основе) на конкретной территории.

Безработное состояние включает в себя три критерия: отсутствие работы или самозанятости; готовность и способность работать в данное время; осуществление практических шагов по поиску работы. Практически все страны (в том числе Россия) используют стандартную методику МОТ (Международная организация труда) для определения численности безработных. Эта методика базируется на трех перечисленных выше критериях.

Безработица — это вынужденная незанятость, обусловленная нарушением равновесия на рынке труда. Картину безработицы может дать совокупность показателей, наиболее важными из которых являются три:

— трудоспособное население (POP)

$$POP = E + U + NL,$$

где E — количество занятых; U — количество безработных в экономике; NL — часть трудоспособного населения, которая не работает и не ищет работу;

— рабочая сила

$$L = E + U;$$

— уровень безработицы

$$U = (U/L) \cdot 100\%.$$

Уровень безработицы представляет собой отношение численности безработных к численности рабочей силы (или экономически активного населения). Как правило, определяется среднемесячный уровень безработицы в течение года.

Также используются показатели безработицы:

— уровень безработицы (УБ) — удельный вес численности безработных (Б) в численности экономически активного населения (ЭАН)

$$УБ = Б/ЭАН \cdot 100\%;$$

— 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.

В экономической теории выделяют пять основных причин безработицы:

- структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы;
- экономический спад или депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых;
- политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда — повышение минимального размера заработной платы снижает спрос на рабочую силу;
- сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики;
- изменение в демографической структуре населения трудоспособного возраста.

Типы безработицы

Безработицу можно классифицировать в зависимости от ее причин:

- безработица в результате потери работы после увольнения;
- вследствие добровольного отказа от работы;
- связанная с выходом на рынок труда после перерыва;
- безработица в связи с выходом на рынок труда впервые.

По причинам возникновения выделяют циклическую безработицу, связанную с фазами циклов воспроизводства, в частности, с фазами кризиса и депрессии; сезонную безработицу, которая характерна для сельского хозяйства, туристического бизнеса, некоторых промыслов, вызвана природными факторами, легко прогнозируется. Реальную проблему сезонная безработица представляет только в тех регионах, в которых преобладающими являются указанные виды экономической деятельности.

Классификация безработицы по другим критериям (см. табл. 3 [1]):

- по степени учета — реальная, официально регистрируемая;
- характеру проявления — открытая, скрытая (латентная);
- степени охвата экономики — общая, региональная, отраслевая;
- социально-экономическому составу безработных — половозрастная (среди женщин, молодежи и т. д.), профессиональная, среди социально неустроенных групп населения (инвалиды, бывшие заключенные), этническая.

В развитых странах основу безработицы составляют ее фрикционный и структурный подвиды, для России основная проблема — циклическая безработица с элементами структурной в виде ненужности части рабочей силы для переходной экономики.

Конкретизация понятия «безработица» по некоторым критериям необходима при исследовании проблем, возникающих в результате безработицы, а также для разработки системы социальной защиты и путей минимизации безработицы.

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

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

Таблица 3

Формы безработицы и их характеристика

Критерии классификации	Формы безработицы	Характеристика
Причины возникновения безработицы	Фрикционная	Связана с добровольной сменой работы по причинам: поиск более высокого заработка или более престижной работы, более благоприятных условий 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 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
	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

Окончание табл. 3

Критерии классификации	Формы безработицы	Характеристика
Причины возникновения безработицы	Экономическая	Вызывается конъюнктурой рынка, поражением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе
	Сезонная	Вызывается сезонным характером деятельности в отдельных отраслях
	Маргинальная	Безработица среди слабозащищенных слоев населения
Продолжительность безработицы	Краткосрочная	Продолжительность до 4 мес.
	Продолжительная	Продолжительность 4–8 мес.
	Длительная	Продолжительность 8–18 мес.
	Застойная	Продолжительность более 18 мес.
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 половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам: по полу; по возрасту, в частности, молодежная безработица и безработица 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.

Безработица приводит к серьезным экономическим и социальным издержкам. Одно из главных негативных экономических последствий безработицы — недовыпуск продукции, недоиспользование производственных возможностей общества. Зависимость между уровнем безработицы и отставанием объема ВВП нашла выражение в законе Оукена: превышение на 1 % фактического уровня безработицы над естественным ведет к отставанию фактического объема ВВП на 2,5 % от потенциального.

Помимо экономических издержек, безработица ведет к социальным и нравственным последствиям, появлению депрессии у вынужденно незанятых граждан, потере ими квалификации и практических

навыков; происходит снижение моральных устоев и рост преступности, распад семей, рост социальной напряженности в обществе, повышение числа самоубийств, психических и сердечно-сосудистых заболеваний.

Пути минимизации безработицы зависят от вида безработицы. Политика занятости и защиты населения от безработицы находится в зависимости от целей регулирования: пассивная политика (регистрация и социальная поддержка безработных) и активная политика (сохранение рабочих мест и стимулирование роста занятости, создание рабочих мест, поддержка самозанятости, стимулирование предложения рабочей силы).

Вопросы для самопроверки

1. Что такое безработица?
2. Назовите причины безработицы.
3. Назовите показатели безработицы.
4. Назовите виды безработицы.
5. Каковы пути минимизации безработицы?
6. Какие органы и нормативно-правовые акты предназначены для регулирования безработицы?

Глава 7

МИГРАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ. МИГРАЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА

Мобильность трудовых ресурсов: социально-профессиональная, территориальная ♦ Миграция: сущность, виды, причины ♦ Миграционная политика государства

Мобильность рабочей силы

Важнейшим фактором, отражающим состояние занятости всех социально-демографических групп населения, является степень его мобильности. *Степень мобильности* отражает готовность и возможность населения изменять социальный статус, профессиональную принадлежность и место проживания. Мобильность обусловлена потребностями экономики в труде определенного содержания и места приложения, а также способностью и готовностью личности к изменениям в существенных характеристиках труда.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально- профессиональную и территориальную. Социально-профессиональная мобильность — это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами. Территориальная мобильность — это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Мобильность рабочей силы характеризуется определенными факторами, которые можно разделить на 4 группы:

- предусматривающие настоятельность изменений в мобильности рабочей силы;
- отражающие желательность мобильности в силу целого ряда социально-экономических обстоятельств;
- оценивающие легкость мобильности через систему характеристик, которые могут способствовать либо препятствовать ей;

— отражающие информированность человека о возможных вариантах мобильности, что крайне важно в условиях переходного периода к рыночной экономике.

Миграция рабочей силы — это пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения.

Классификация перемещения населения по признаку перемещения между административно-территориальными образованиями следующая.

Внешняя миграция происходит при пересечении государственной границы, при этом два потока выделяют — эмиграцию, иммиграцию.

Эмиграция — это отток населения за пределы данного государства. В 1993 г. был введен закон о свободном въезде-выезде. С 1990 г. ежегодная миграция из России составляет (по данным МВД) 100 тыс. чел. Больше всего, 2/3, эмигрантов выезжают в Германию, меньше — в Израиль и США. Основа эмиграции этническая: 50% немцы, 30% русские, 12% евреи.

Иммиграция — это приток на территорию данного государства. Законодательство по отношению к иммигрантам только разрабатывается. Осваиваются способы регулирования трудовой иммиграции, принятые в разных странах. Предприятия России могут привлекать иностранную рабочую силу по лицензиям, для этого не требуется разрешения правительства, как прежде. Качественно она представляет собой квалифицированную рабочую силу. Две трети иммигрантов находится в трудоспособном возрасте: 17,8% прибывших из ближнего зарубежья имеют высшее образование, 28,6% — среднее специальное и незаконченное высшее.

Внутренняя миграция — это миграция внутри страны. Миграция может быть различных видов в зависимости от действия различных факторов и условий. Если миграция происходит в пределах определенного региона и между регионами различного ранга, то делится на внутрирайонную и межрайонную, внутриобластную и межобластную. В зависимости от времени пребывания мигрантов выделяют безвозвратную (постоянную) и возвратную (временную) миграцию населения. По причинам, ее обусловившим, миграция делится на добровольную и вынужденную, последняя происходит по не зависящим от мигрантов причинам, например, военные действия, экологические катастрофы, политические и этнические конфликты. По харак-

теру подвижности рабочей силы миграция подразделяется на сезонную и маятниковую. Сезонная связана с расширением фронта работ, например в сельском хозяйстве, а маятниковая включает в себя регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно. С точки зрения соблюдения норм действующего в стране законодательства миграция населения может быть законной (без нарушения законодательных норм) и незаконной (с нарушением законодательства). По способу реализации миграция делится на самостоятельную, которая осуществляется силами и средствами самих мигрантов, и организованную — с помощью государственных или общественных органов, предприятий.

Миграция населения, обусловленная трудовой деятельностью, называется *трудовой* миграцией.

Для анализа миграции рабочей силы применяются прямые и косвенные методы, включая различные показатели и коэффициенты, которые рассчитываются на 1000 человек населения в промилле (‰). Основными из них являются:

- число прибывших (Пм);
- число выбывших (Вм);
- сальдо миграции — разность между прибывшими и выбывшими (Пм — Вм).

Относительные величины — показатели интенсивности миграции:

- коэффициент прибытия (Кп) — отношение числа прибывших (Пм) к среднегодовой численности населения St ($Kп = Пм/St$);
- коэффициент выбытия ($Kв = Вм/St$);
- сальдо миграции — коэффициент миграционного прироста населения ($Kмп = Кп — Кв$), может быть «+» (приток населения) или «-» (отток населения).

Причины миграции:

- природно-климатические — экологические условия и катастрофы;
- социально-экономические — размещение производства на территории того или иного региона, размеры инвестиций, уровень развития инфраструктуры, возможность трудоустройства, возможность получения образования.

Государство разрабатывает меры для снижения отрицательного воздействия миграционных процессов и их регулирования. Прямыми методами являются субсидирование на перемещение мигрантов, обе-

спечение их необходимой информацией. Косвенные методы — развитие инфраструктуры, строительство промышленных предприятий.

Принципы миграционной политики:

- дифференцированный подход к различным категориям мигрантов;
- введение квотирования и ужесточение контроля за иммиграцией иностранных граждан в Россию;
- ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы.

Миграционная политика государства

Распад СССР и падение железного занавеса активизировали принципиально новые для нашей страны массовые перемещения людей, затмившие и по масштабам, и по остроте порождаемых ими проблем прежние «нормальные» миграции. Современные миграции имеют стрессовый характер. Они мотивированы преимущественно экономическими (смена работы, поиск лучшей жизни) либо личными причинами (учеба, брак). Особенностью стрессовых, или вынужденных миграций, является явный перевес выталкивающих факторов над факторами притяжения. В случае насильственных миграций люди в экстренном порядке покидают насиженные места, спасаясь от погромов и вооруженных конфликтов.

В конкретных постсоветских условиях важной особенностью вынужденных миграций стала их этническая подоплека, что позволило ряду ученых выдвинуть термин «этническая миграция». *Этническая миграция* — это совокупность миграционных потоков, в каждом из которых численно преобладают лица с общей этнической принадлежностью, перемещающиеся из одного крупного этнокультурного ареала в другой по причине того, что они ощущают свою отчужденность от отпускающего общества и (или) это общество само отторгает мигрантов из-за их этнической принадлежности.

Анализ и прогноз современной демографической и социально-экономической ситуации и перспектив ее развития показывают, что миграционные процессы в долгосрочной перспективе будут приобретать для российского государства все большую значимость.

Важная проблема в России — обеспечение отраслей экономики кадрами, адаптированными к рыночной экономике. В связи с этим обеспечение все возрастающей потребности отраслей экономики в квалифицированных кадрах в перспективе возможно не только за счет обучающейся молодежи, но и за счет миграции квалифицированных работников из стран ближнего зарубежья. Пока же в Россию приезжают в основном неквалифицированные кадры.

Изменение трудового потенциала России связано с изменением миграционных потоков, что влияет на рынок труда. Первоочередной целью государственной миграционной политики является регулирование миграционных потоков, преодоление негативных последствий стихийно развивающихся процессов миграции, создание условий для реализации прав мигрантов, обеспечение гуманного отношения к ним. В июне 1992 года была создана Федеральная миграционная служба (ФМС). Основными задачами службы являются: прогнозирование миграционных процессов; защита прав мигрантов; организация внешней трудовой миграции и миграционного контроля; предоставление информации мигрантам (через органы государственной власти и местного самоуправления) о населенных пунктах, рекомендуемых для постоянного проживания, возможностях трудоустройства в них; доработка и корректировка долгосрочной федеральной миграционной программы от 9 августа 1994 года, направленной на решение проблем беженцев, вынужденных переселенцев, мигрантов из третьих стран; заключение с бывшими союзными республиками ежегодных соглашений о квотах на въезд в РФ, правах национальных меньшинств, имущественных правах мигрантов.

Нормативно-правовой базой, обеспечивающей регулирование трудовой миграции и эмиграции, в деятельности ФМС являются соответствующие статьи Конституции, законы РФ «О беженцах», «О вынужденных переселенцах» (законы приняты в 1993 г.), а также положения, которые содержатся в двусторонних и многосторонних межгосударственных соглашениях и специальных миграционных программах. В этой сфере действуют также нормативные акты, входящие в общую систему административных, таможенных, налоговых, инвестиционных, банковских и других законодательств.

Обеспечение занятости мигрантов осуществляется территориальными органами ФГСЗ России совместно с территориальными органами ФМС России и другими заинтересованными федеральными органа-

ми исполнительной власти. Для обеспечения занятости необходимы меры: содействие в трудоустройстве и переподготовке в соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации»; создание новых рабочих мест; организация самозанятости мигрантов в предпринимательской сфере, малом бизнесе, фермерстве, строительстве и бытовом обслуживании; выделение субсидий для создания новых рабочих мест и организации производства. В соответствии с международными обязательствами и национальным законодательством Россия ответственна за разработку и целевое финансирование программы содействия занятости вынужденных мигрантов. Беженцы и вынужденные переселенцы имеют высокий трудовой потенциал, но сегодня существуют сложности по его практической реализации в нынешней экономической ситуации.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое степень мобильности персонала?
2. Что такое миграция?
3. Каковы современные причины миграции?
4. Назовите показатели миграции и формулы их расчета.
5. Назовите органы и нормативно-правовую базу регулирования миграции.
6. Какими органами осуществляется обеспечение занятости мигрантов?
7. Охарактеризуйте миграционную политику государства.

Глава 8

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВАЯ СФЕРА.

СОЦИАЛЬНАЯ РЫНОЧНАЯ ЭКОНОМИКА

Блоки социально-трудовой сферы (СТС): социальная сфера, служба занятости, сфера мотивации производительного труда ♦ Критерии социальной рыночной экономики ♦ Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда ♦ Социальные гарантии и компенсации

Социально-трудовая сфера (СТС)

Понятие СТС отражает единство и взаимообусловленность трудовых и социальных отношений. *Трудовые отношения* — отношения между трудом и капиталом, наемным работником и работодателем, редко существуют без социальной составляющей. *Социальные отношения* возникают в результате трудовых процессов, сопровождающих их противоречий, конфликтов и т. д.

Социально-трудовая сфера полно отражает все фазы воспроизводства рабочей силы и его социальное сопровождение. Основными блоками СТС являются те, которые отражают и обеспечивают четыре фазы процесса воспроизводства рабочей силы:

- социальная сфера, т. е. отрасли социально-культурного комплекса (образование, здравоохранение, наука, культура и т. д.);
- рынок труда, служба занятости, переподготовка кадров (в том числе безработных);
- сфера мотиваций производительного труда (оплата труда, стабилизация уровня жизни населения и т. п.).

Для воспроизводства рабочей силы и обеспечения условий взаимодействия работника со средствами и предметами труда действуют системы:

- социальной защиты населения;
- социального партнерства;
- социального страхования;

- пенсионная;
- охраны труда
- и т. д.

Ядром социальной рыночной экономики является рыночная экономика, цель и задача которой — рост эффективности производства и прибыли. Достигая главную цель, рыночная экономика в какой-то мере решает и некоторые социальные вопросы — обеспечение занятости, выплата заработной платы и др. Однако рыночная экономика основана на конкуренции и ей нет дела до социальной справедливости. Социальная справедливость, социальная защита обеспечиваются посредством государственного вмешательства в экономику (перераспределение благ, налоговая политика, правовое обеспечение и т. п.). Государство своей волей (насиленно), а не сама рыночная экономика добровольно, поворачивает ее к интересам народа и придает ей статус социальной рыночной экономики. Государство часто жертвует экономической эффективностью ради социальной защиты населения. Например, снабжение светофоров звуковой сигнализацией для слепых, устройство специальных подъемников на общественном транспорте для инвалидов в Японии, Швеции, других странах с социальной рыночной экономикой идет в ущерб экономической эффективности. Таким образом, одним из *важнейших критериев социальной рыночной экономики* является приоритет социальной защиты, социальной справедливости перед экономической эффективностью, который отдается ради социального спокойствия в обществе и обеспечивается прежде всего государственным регулированием экономики.

Вопросы для самопроверки

1. Назовите блоки СТС.
2. Укажите связь СТС с фазами воспроизводства.
3. Что является ядром социальной рыночной экономики?

Глава 9

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Социальные гарантии в сфере занятости ♦ Дополнительные социальные гарантии ♦
Гарантии и компенсации для безработных

Законы воспроизводства рабочей силы устанавливают пропорции и количественные зависимости потребляемых материальных и духовных благ, необходимых для цикличного восполнения использованных трудовых ресурсов. Существует теория воспроизводства трудовых ресурсов, без которых бизнес не возможен. Нет работника — не будет товара и прибавочной стоимости.

Экономические законы общественного воспроизводства в гонке «бандитской» приватизации российской экономики были забыты. Экономические и социальные реформы последних лет показывают, что государство переложило расходы по воспроизводству трудовых ресурсов на самих работников и их семьи: полная оплата коммунальных услуг, платные образование и медицина, нищенское пенсионное обеспечение сегодняшних пенсионеров и т. п. Социальная ответственность бизнеса в экономическом выражении остается только лозунгом. Например, стоимость социальных программ для работников в общем бюджете таких компаний, как ОАО «РАО ЕС», ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл», составляла в 2005 г. менее одного процента; социальный пакет работника компании ОАО «Сибнефть» составляет менее 0,1 % от стоимости продажи одного барреля нефти, проданного за рубежом этой компанией. Лучше ситуация обстоит с профессиональным образованием: ускоренными темпами восстанавливается профессиональное образование в топливно-энергетическом комплексе, в черной и цветной металлургии. И «отцы» бизнеса вкладывают в это деньги и немалые, т. к. за годы приватизации целое поколение торгует на рынках, а старые кадры «рабочих у трубы» постепенно вымирают. Экономика заставляет задумываться о людях, о воспроизводстве трудовых ресурсов. И чем раньше работодатель поймет это, чем больше средств будет вкладывать в воспроизводство трудовых ресурсов, тем успеш-

нее будет его бизнес в перспективе. На западе это давно уже поняли. Социально ориентированные экономики Швеции, Дании и Германии наглядно это показывают.

Социальные гарантии в сфере занятости

Размер социальных гарантий работодателя определяется общим компенсационным пакетом работника, который, помимо заработной платы, включает в себя еще ряд характеристик: добровольное медицинское страхование (ДМС); дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение (НПО); санаторно-курортное обслуживание и летний отдых (СКО); жилищные программы в различной форме (бесплатное предоставление жилья, жилищные ссуды, ипотечное кредитование и т. п.). Общий компенсационный (социальный) пакет работника либо большой, либо маленький (вообще нет), либо оптимален. Оптимален, если он способствует стимулированию персонала и появлению у него мотивации трудиться на этом предприятии, рожать и обучать детей, содержать родителей и обустроить жилье. В разные периоды времени в рыночных ситуациях размеры социального пакета могут изменяться. Если предприятие наращивает объемы, наращивает все виды ресурсов, в том числе и трудовые ресурсы, то владелец думает, как инвестировать в трудовые ресурсы, чтобы было комфортно на этом предприятии работать. Если предприятие сворачивает объемы, то оно сворачивает и ресурсы, все виды. Это все взаимосвязано.

Под *социальным пакетом* понимается предоставление работодателями своим работникам различных материальных благ помимо обязательств, предусмотренных трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении Российской Федерации. В соответствии с требованиями ст. 22 ТК к таким обязательствам работодателя относятся:

- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- выплата в полном размере причитающейся работникам заработной платы;

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и т. д.

Различные льготы, компенсации и привилегии, которые сейчас принято называть социальным пакетом, работник получает за счет средств работодателя либо в виде товаров, работ или услуг, выполненных или оказанных работнику работодателем, либо в виде компенсации работодателем затрат работника на соответствующие товары, работы или услуги.

В социальный пакет, таким образом, могут входить следующие материальные блага:

- бесплатное питание;
- негосударственное пенсионное страхование;
- добровольное медицинское страхование;
- страхование жизни и здоровья;
- оплата работодателем услуг мобильной связи;
- предоставление работникам санаторно-курортных и оздоровительных путевок (кроме оплачиваемых за счет средств Фонда социального страхования РФ);
- иные материальные блага, предоставленные работнику работодателем.

Если рассматривать материальные блага, включаемые в так называемый социальный пакет, с точки зрения трудового законодательства, они не могут относиться к стимулирующим выплатам (ст. 144 ТК) и не являются элементами заработной платы (ст. 129 ТК). В соответствии со ст. 57 ТК в трудовом договоре между работником и работодателем могут предусматриваться любые условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с указанными в ТК, законах и иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях. Одним из таких условий трудового договора может являться и предоставление работнику социального пакета. При этом в трудовом договоре необходимо четко определить те материальные блага, которые составляют социальный пакет, и порядок их предоставления.

Нередко бывает, что организация, взявшая на себя слишком много различных обязательств в рамках социального пакета, не в состоянии их выполнить, поскольку ее финансовые возможности изменились. Однако трудовое законодательство не предусматривает права работодателя в одностороннем порядке пересматривать усло-

вия трудового договора с работниками в случае отсутствия финансовых возможностей для их исполнения. Изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 73 ТК). Однако предоставление работникам социального пакета не является существенным условием трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК), т. к. не относится к оплате труда работника и его не надо учитывать при исчислении среднего заработка (ст. 139 ТК). Таким образом, взяв на себя обязанность предоставления работникам социального пакета работодатели должны строго выполнять принятые на себя обязательства.

Получается, что понимание сути социального пакета у разных работодателей отличается и часто не соответствует нормам закона. Поэтому в каждой конкретной ситуации работнику и работодателю стоит уточнять, что именно они имеют в виду. Рассмотрение вопроса акционерами об организации на предприятии «достойного» социального пакета работника в настоящее время в России часто заканчивается мнением, что все это выгодно исключительно для работников и бесполезно для работодателя и акционеров, что социальные программы обходятся крайне дорого. Что не совсем верно, т. к. в результате постепенного старения квалифицированного персонала и его выбывания в связи с выходом на пенсию руководство предприятия вынуждено идти на затраты по подготовке молодых специалистов либо приглашать квалифицированный персонал, работающий на аналогичных предприятиях или в той же отрасли. Но и в первом и во втором случае руководитель не застрахован от того, что завтра квалифицированный работник не уйдет с предприятия.

Самый простой способ, который позволяет избежать этого, — повышение заработной платы. Решение кадровых вопросов путем повышения заработной платы не только неэффективно (сотрудники быстро привыкают к новому уровню доходов и начинают воспринимать его как должное), но и обременительно — для увеличения чистого дохода сотрудника на 1000 р. предприятие должно фактически заплатить около 1500 р. (1000 р. плюс налоги с предприятия и НДФЛ). Создание корпоративной системы социальных компенсаций на предприятии помогает решить данную проблему с меньшими затратами для предприятия, но не менее эффективно.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора:

- в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, (пп. а п. 3 статьи 81 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на месте работника, ранее выполнявшего эту работу, (п. 2 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Дополнительные социальные гарантии

Для большей заинтересованности работников в сохранении рабочего места именно на данном предприятии и привлечения высококвалифицированных кадров работодатели вводят на предприятии дополнительные социальные гарантии. Они обычно касаются охраны здоровья работников, улучшения их жилищных условий и т. д. Такие меры привлекательны для наемных работников.

Предоставление дополнительных социальных гарантий никак не может отменить или уменьшить размер гарантий и компенсаций, выплата которых возложена на работодателей законодательством.

Приведем далее пример соответствующей статьи в трудовом договоре.

1. Работодатель обеспечивает Работнику во время работы на предприятии следующие дополнительные социальные гарантии: дополнительный отпуск в связи с временной нетрудоспособностью; выплату дополнительных сумм к установленному законодательством пособию по государственному социальному страхованию; медицинское обслуживание в виде выплаты компенсации за пользование платными медицинскими услугами в следующих учреждениях: санаторно-курортное обслуживание в виде предоставления ежегодных бесплатных либо частично оплаченных путевок; бытовое обслуживание; дополнительную компенсацию в возмещении вреда, причиненного здоровью Работника; выплаты семье Работника в случае его смерти; периодическое проведение за счет Работодателя медицинского обследования и оценки состояния здоровья и трудоспособности Работника; поддержание здоровья в случае ухудшения его состояния как во время работы, так и по обстоятельствам, не связанным с исполнением трудовых обязанностей.

2. В случае, если причиной ухудшения здоровья Работника явились злоупотребления алкоголем или наркотиками, дополнительные выплаты на медицинское обслуживание не производятся, либо, по согласованию сторон, Работнику может быть предоставлена ссуда на медицинское обслуживание.

3. Часть перечисленных гарантий применяется к Работнику в случае выхода его на пенсию.

Некоторые предприятия, особо заинтересованные в привлечении высококлассных специалистов, формируют фонд участия персонала в прибылях. В этом случае работники заинтересованы в преуспевании

предприятия в целом. Работодатель может разработать специальный документ об участии персонала в прибыли в качестве локального нормативного акта, возможно и включение этого условия в каждый трудовой контракт. Наиболее часто подобное условие включается в трудовые контракты в акционерных обществах.

Гарантии и компенсации безработным

Государство обеспечивает безработным следующие виды гарантий и компенсаций:

- выплату в установленном порядке пособия по безработице;
- оказание в некоторых случаях материальной помощи безработному и членам его семьи;
- выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;
- возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи с переездом в другую местность на новое место жительства и работы по направлению Государственной службы занятости;
- возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- оплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности.

Правом на получение пособия по безработице обладают безработные, не получающие пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо компенсаций за ущерб, нанесенный здоровью увечьем или иным повреждением, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице, установленный законодательством о занятости. Решение о назначении пособий по безработице либо отказе в их назначении принимается Государственной службой занятости в течение 10 дней с момента регистрации безработного.

Выплата пособий по безработице производится со дня регистрации безработного в центре занятости и сохраняется в период выполнения безработным временной работы, о которой он обязан уведомить центр занятости, а также во время выполнения оплачиваемой общественной работы по направлению центра занятости.

Пособие по безработице выплачивается в следующих размерах:

- за первые 13 календарных недель в размере 70 % и за последующие 13 календарных недель — 50 % средней заработной платы (дохода) по последнему месту работы, но не ниже минимальной заработной платы и не выше удвоенной ее величины в случае, если безработный в течение 12 календарных месяцев, предшествовавших началу безработицы, имел оплачиваемую работу (доход) не менее 12 календарных недель;
- за первые 13 календарных недель в размере 100 % и за последующие 13 календарных недель — 75 % минимальной заработной платы безработным, которые в течение 12 мес., предшествующих началу безработицы, имели оплачиваемую работу (доход) менее 12 календарных недель, а также ищущие работу после длительного (более 1 г.) перерыва при наличии у них общего трудового стажа не менее 1 г. и при условии, что их трудоустройство не требует профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;
- за первые 13 календарных недель в размере 85 % и за последующие 13 календарных недель — 70 % минимальной заработной платы безработным, впервые ищущим работу, а также ищущим работу после длительного перерыва при наличии у них общего трудового стажа менее 1 г. и если их трудоустройство невозможно без профессиональной подготовки.

Срок выплаты пособия по безработице не может превышать 26 календарных недель в течение каждого 12-месячного периода, исчисленного со дня регистрации в Государственной службе занятости. Безработным, стаж работы которых составляет более 25 лет для мужчин и 20 лет для женщин, срок выплаты пособия по безработице увеличивается за каждый год работы, превышающий указанный срок, на две календарные недели.

Безработным, имеющим на иждивении детей до 14 лет (инвалида до 16 лет), размер пособия увеличивается на 10 %, а при наличии двоих детей и более — на 20 %.

В случае болезни безработного вместо пособия по безработице или стипендии выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (в т. ч. по беременности и родам, уходу за больным ребенком), а срок получения пособия по временной нетрудоспособности не включается в общий срок выплаты пособия по безработице.

- Пособие по безработице, как правило, не выплачивается в случаях:
- увольнения (отчисления) за нарушение трудовой или воинской дисциплины и иные виновные действия, а также в случае потери источника дохода в результате виновных действий;
 - увольнения (отчисления) с последнего места работы или службы (учебы) по собственному желанию без уважительных причин;
 - непредоставления по требованию центра занятости декларации о доходах.

Выплата безработному пособия прекращается в случаях: трудоустройства; прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению службы занятости; окончания установленного законом срока выплаты; получения пособия обманным путем; осуждения к наказанию в виде лишения свободы; получения пенсий или пособий в размерах, превышающих размер пособия по безработице.

В отдельных случаях выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до 3 мес., причем этот срок включается в общий срок выплаты пособия по безработице, или размер пособия может быть сокращен, но не более чем на 50%. Это возможно в случае, если безработный нарушает условия регистрации или перерегистрации в центре занятости; если безработный не уведомляет центр занятости о трудоустройстве на временную работу в период получения пособия по безработице; если безработный дважды отказался от предложенной центром занятости подходящей работы или от профессионального обучения.

Безработному и членам его семьи за счет средств фонда занятости может быть оказана материальная помощь, размер которой, как правило, не может превышать минимальной заработной платы. Решение об ее оказании принимается центром занятости на основании письменного заявления с учетом материального положения безработного и членов его семьи (п. 3, ст. 19). На период профессионального обучения или переобучения безработным выплачивается стипендия в размерах, определенных Законом о занятости (ст. 17). Стипендия безработным устанавливается в размере 50%, а при наличии иждивенцев — 75% от средней заработной платы по последнему месту работы, но не ниже полуторного размера минимального пособия по безработице для данного безработного и не выше трехкратной минимальной заработной платы. Безработным, не работающим более года, а также

уволенным за нарушение трудовой дисциплины либо по собственному желанию без уважительных причин, стипендия выплачивается в размере минимальной заработной платы. Размер стипендии может быть уменьшен или выплата ее прекращена в связи с неуспеваемостью либо систематическим непосещением занятий без уважительных причин.

При переезде безработных и членов их семей по направлению центра занятости на новое место жительства и работы в другую местность им возмещаются расходы на переезд (стоимость проезда, перевозки имущества, суточные за время нахождения в пути), выплата этих сумм производится центрами занятости по месту нахождения предприятия, принимающего безработного на работу. Кроме того, безработным оказывается единовременная материальная помощь в размере 5 минимальных заработных плат и по одной минимальной заработной плате на каждого члена семьи.

К социальным гарантиям, предоставляемым безработным, следует отнести также возможность участия в оплачиваемых общественных работах. К общественным работам относятся такие виды работ, которые не требуют специальной профессиональной подготовки. К ним относятся различные виды сельскохозяйственных работ, заготовка дикорастущих ягод, грибов, трав, работа на овощных базах, лесозаготовительные, погрузочно-разгрузочные работы, благоустройство городских территорий и т. п. Время участия в общественных работах включается в общий и непрерывный рабочий стаж. Общественные работы выполняются на основе трудового договора, договора подряда, иных гражданско-правовых договоров, которые заключаются между работодателем и безработным.

Таким образом, в настоящее время перед российским рынком труда стоит множество проблем. Решение вопросов кроется в комплексе административно-правовых, организационно-экономических, информационных методов, в изменении политики занятости, федерального закона. Необходимо целенаправленное активное повышение уровня занятости населения на действующих и на вновь создаваемых высокоэффективных наукоемких рабочих местах. Только пассивное сдерживание безработицы поможет не снизить ее уровень.

В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» государство гарантирует безработным гражданам: бесплатное получение информации и услуг при содействии в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве

службы занятости; бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации, психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению службы занятости; выплату пособия по безработице, в т. ч. в период временной нетрудоспособности; выплату стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по направлению службы занятости, в т. ч. в период временной нетрудоспособности; возможность участия в оплачиваемых общественных работах.

Вопросы для самопроверки

1. Какие гарантии предоставлены по занятости?
2. Укажите размеры пособия по безработице.
3. Что гарантирует государство гражданам?
4. Что такое социальный пакет?

Глава 10

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений (СТО) ♦ Система социально-трудовых отношений и ее элементы ♦ Уровни социально-трудовых отношений ♦ Типы социально-трудовых отношений ♦ Трипартизм ♦ Социальное партнерство: субъекты, принципы, формы

Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений

Социальная политика и ее особенности, глобализация экономики, уровень развития общественного труда и производства воздействуют на формирование социально-трудовых отношений (СТО) [1]. Социальная политика как образ действий органов государственной власти и государственного управления, направленных на повышение качества жизни людей в обществе, выражается в системе целенаправленных мер стратегического характера, в т. ч. в механизме формирования и регулирования СТО (цель мер — улучшение ситуации на рынке труда, в области оплаты труда, защиты наемных работников, развитие социального партнерства). При этом важно установить границы реализации принципов рыночной экономики в системе СТО с учетом ограничителей в решении ряда проблем, которые по своему содержанию не могут быть рыночными.

Исторический опыт показал, что степень коммерциализации СТО ниже в государствах с высокоразвитой экономикой, чем в слаборазвитых и развивающихся государствах, т. к. экономические возможности первых позволяют им привнести критерии социальной защищенности человека в более широкие СТО.

Глобализация экономики как процесс формирования системы международного разделения труда характеризуется не только бурным ростом мировой торговли, активными потоками иностранных инвестиций, стремительными изменениями технологических процессов,

но и усилением взаимозависимости национальных финансовых рынков, усилением несбалансированности в платежеспособности, торговле, увеличением валютных потоков спекулятивных операций между государствами. Глобализация высвобождает экономические силы, которые углубляют уже существующее неравенство в сферах производительности труда, доходов, материального благосостояния, препятствуют равенству возможностей в СТО. Это способствует поддержанию устойчивого интереса к использованию в СТО политики трудового протекционизма — защиты национальных рынков труда. В трудовом протекционизме применяются такие регуляторы, как квотирование, лицензирование импорта, выбор путей технологического развития, регулирование валютных курсов, которые направлены на защиту рабочих мест на национальном рынке труда. Однако на рынке труда используются и собственные, специфические методы защиты: административное ограничение притока иностранной рабочей силы, регулирование цены рабочей силы на национальном рынке труда и др.

Развитие общественного труда сопровождается объективными закономерностями: разделением и кооперацией труда, ростом производительности труда, замещением труда капиталом.

Социально-экономическая реформа в России предполагает решение важнейших задач:

- 1) стабилизации социальной, экономической и политической обстановки в обществе;
- 2) становления и развития нового технологического производства;
- 3) значительного снижения инфляции;
- 4) повышения уровня жизни населения.

Решение этих задач делает необходимым объединение всех сил общества, а также формирование эффективной системы социальной защиты интересов участников СТО. Полноценная интеграция российской экономики в мировое хозяйство нуждается в такой национальной системе СТО, которая бы соответствовала требованиям мирового сообщества и была бы этим сообществом принята.

В настоящее время государство не имеет эффективных механизмов реализации своей политики в области СТО, вместе с тем его роль в этом процессе определена законодательством. В России социально-трудовые отношения и теория развития СТО находится в стадии становления.

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 [1]. 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 элементы, указанные на рис. 2, 3.

Типы социально- трудовых отношений	Характеристика
Патернализм.....	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство..	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность.....	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация.....	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда
Конфликт.....	Крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

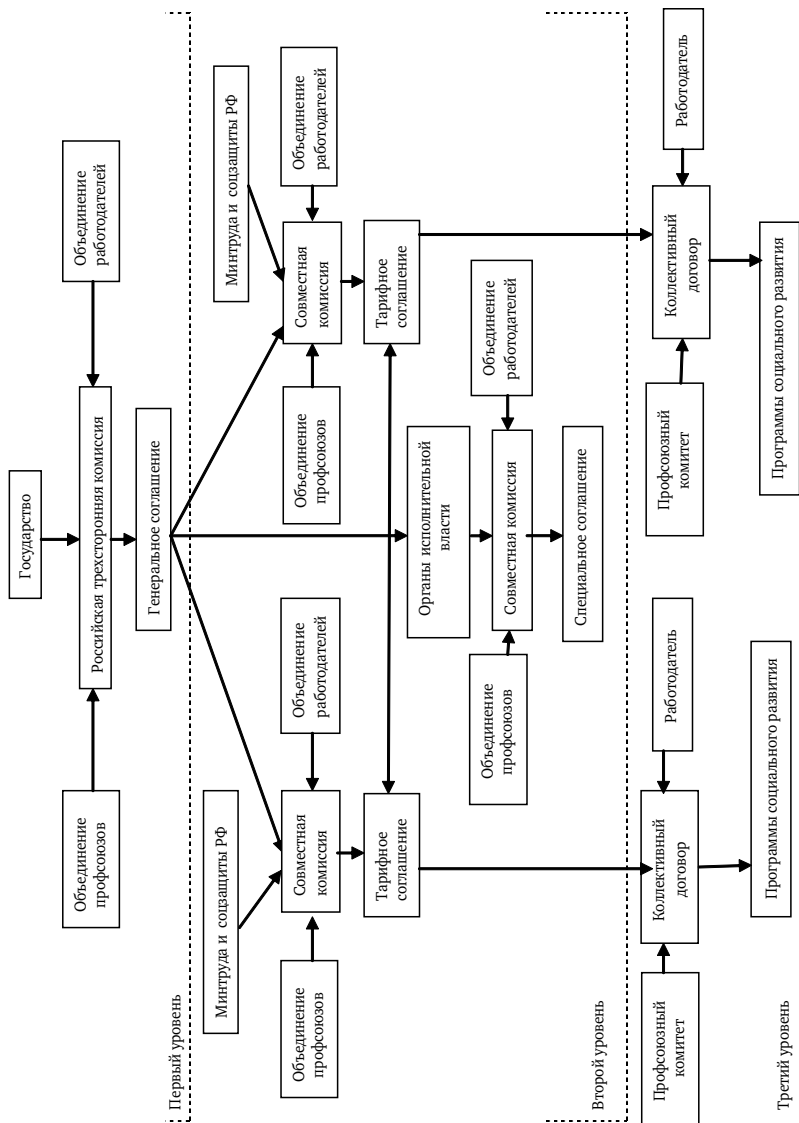


Рис. 2. Система регулирования социально-трудовых отношений

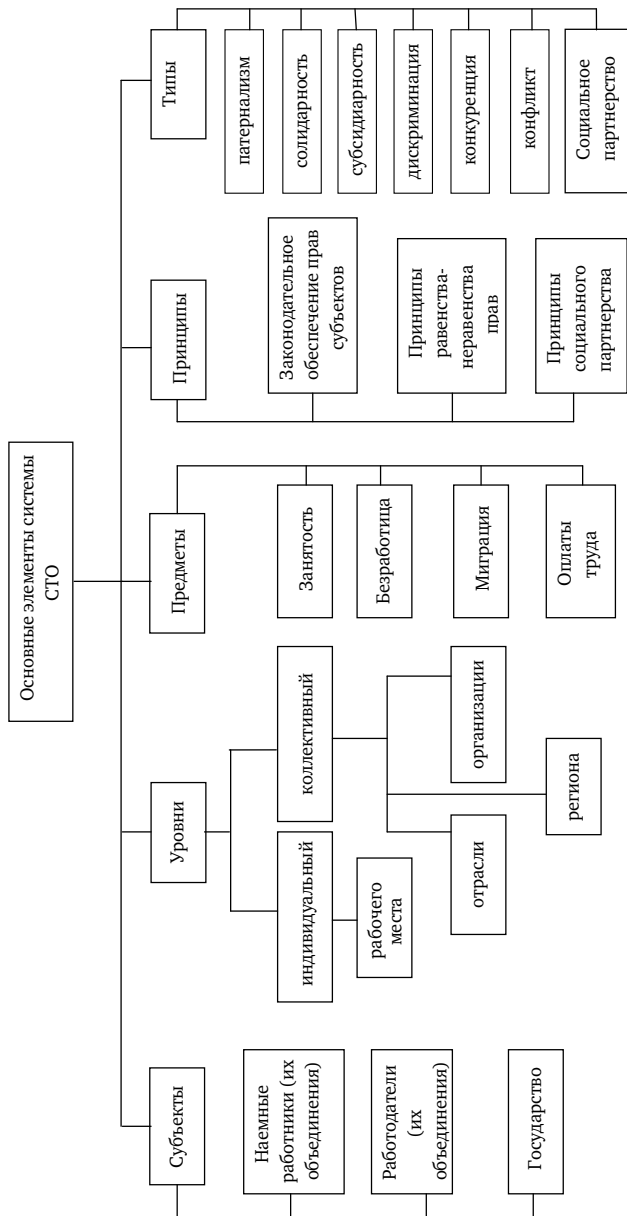


Рис. 3. Элементы системы социально-трудовых отношений

Наемный работник — гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т. д. В качестве наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать и индивидум, 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. Могут быть и другие организационные формы объединения наемных работников.

Работодатель — это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем, например руководителем 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 групповой уровень, уровень государства, региона, отрасли, организации, рабочего места.

В качестве предметов индивидуальных социально-трудовых отношений могут выступать различные стороны трудовой жизни человека на разных этапах его жизненного цикла: профориентация, наем-увольнение, оценка трудовой деятельности, условия и оплата труда, пенсионное обеспечение и т. д. Предметом коллективных социально-трудовых отношений может быть кадровая политика, включающая весь спектр деятельности организации по управлению персоналом.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в трудовой деятельности. Основополагающую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играют принци-

пы социального партнерства, описанные в Кодексе законов о труде. Реализация этих принципов на практике сочетается с другими принципами, которые служат основой других типов социально-трудовых отношений, характеристики которых представлены выше. Функционирование системы социально-трудовых отношений осуществляется на всех уровнях (государственный, региональный, уровень организации) на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т. д. На уровне организаций регулирование СТО осуществляется с помощью системы коллективных договоров, в рамках которых определяются согласованные позиции работников той или иной организации и их работодателей по важнейшим вопросам условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и т. д.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое социально-трудовые отношения?
2. Назовите элементы системы социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство

В России кризисные явления 1990-х гг. обострили социально-трудовые отношения, привели к росту трудовых конфликтов, которые перерастали в забастовки. Переход от противостояния к социальному партнерству — это был путь урегулирования социально-трудовых отношений. В сложившейся тогда политической и социально-экономической ситуации обращение к идеям социального партнерства было мудрым и прозорливым решением. Привнесение принципа партнерства в сферу трудовых отношений задало их развитию определенный вектор. Идея социального партнерства была востребованной в то время тактически, а позднее стало понятно, что и стратегически. Условием устойчивого развития страны, которая пережила драматическую трансформацию политико-экономического устройства, является со-

гласие в обществе. Именно социальное партнерство является действующим механизмом предотвращения негативных явлений в социально-трудовой сфере и важным элементом стратегии достижения согласия в обществе.

Сущность социального партнерства

Существует два прямо противоположных представления о том, что такое социальное партнерство [20].

Первое представление заключается в том, что социальное партнерство есть система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которое приходит на смену классовой борьбе. В настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в развитых странах, проявилась неконструктивность классово-антагонического подхода к социально-трудовым отношениям, наметился уход от классовых противоречий. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, который можно погасить путем переговоров и достижения компромиссов. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов, представленных в обществе.

Второе представление состоит в том, что социальное партнерство — это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономических проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются, как сохраняются классовые различия. В этом случае социальное партнерство представляет способ смещения классовых противоречий, условия политической стабильности и социального перемирия в обществе.

Разделяющие вторую точку зрения считают, что современный капитализм по своей сути ничуть не отличается от капитализма прошедшего столетия. Наличие частной собственности на основные средства производства сохраняется, а потому сохраняется антагонизм интересов наемных работников и капиталистов, договоренность между сто-

ронами имеет компромиссный характер. Компромисс достижим при условии относительного равенства сторон. Сам по себе факт ведения переговоров и заключения коллективного договора не устраняет противоречий интересов собственников и наемных рабочих.

Выявление двух противоположных точек зрения существа социального партнерства важно, т. к. разному пониманию сущности социального партнерства соответствует разное представление о его содержании и механизме.

В Кодексе законов о труде определение социального партнерства формулируется следующим образом: «Социальное партнерство — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [5].

Основными принципами социального партнерства являются такие.

Равноправие сторон Предприниматели и трудящиеся должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредство которых осуществляют консультации. Равноправие — равноправное положение, или равенство. Применительно к партнерским отношениям это означает, что каждая из сторон коллективных трудовых отношений может направить письменное требование другой стороне о заключении, изменении или дополнении коллективного договора; для ведения коллективных переговоров стороны создают на равноправной основе комиссию из уполномоченных представителей; примирительная комиссия для разрешения коллективного трудового спора формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе

Уважение и учет интересов сторон Пути достижения благополучия собственника могут включать экономию на оплате условий труда наемного работника. Отсюда возможность конфликтов между сторонами, конфронтация и противоборство, особенно когда они перестают искать пути компромисса, односторонне преувеличивая значимость своих интересов. В то же время наниматель и наемные работники имеют и общий интерес. Оба партнера заинтересованы прежде всего в функционировании самого производства как необходимым условием их существования и жизнеобеспечения

Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях

Зафиксированные в ходе договорных отношений условия найма работника позволяют работодателю заранее планировать издержки производства и предполагаемую прибыль; для работника же они являются определенными гарантиями удовлетворения его собственных интересов. Все это создает предпосылки взаимного согласия и повышения эффективности труда, что служит интересам всего общества в целом. По мере роста эффективности экономической деятельности возникают возможности для повышения социальных гарантий и их закрепления в договорах

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе

Государство можно рассматривать как независимый регулятор социально-трудовых отношений. Оно способно устанавливать юридические нормы, направленные на защиту прав работников и нанимателей, формировать законодательную базу функционирования системы социального партнерства. Государство является одним из крупных собственников, его политика в государственном секторе оказывает большое влияние на трудовые отношения в целом

Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов ...

Все стороны переговоров, коллективных договоров и соглашений должны соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными

Полномочность представителей сторон

Полномочие — это право, предоставленное кому-либо на осуществление какой-либо деятельности. Рекомендация МОТ № 163 «О коллективных переговорах» предусматривает, что стороны, ведущие коллективные переговоры, должны наделять своих представителей полномочиями, необходимыми для ведения переговоров и подписания соответствующих документов. Органы системы социального партнерства должны принимать решения в рамках их полномочий

Свобода выбора при об- суждении вопросов, вхо- дящих в сферу труда	При ведении договорного процесса стороны свободны в выборе вопросов, входящих в сферу труда
Добровольность приня- тия сторонами на себя обязательств	Данный принцип означает право, а не обязанность за- ключения коллективных договоров и соглашений
Реальность обяза- тельств, принимаемых на себя сторонами	Этот принцип тесно взаимосвязан с принципом добро- вольности принятия обязательств. Коллективные дого- воры, соглашения не должны заключаться формально и включать в себя невыполнимые обязательства. Необ- ходимо учитывать реальные возможности сторон и воз- держиваться от выдвижения требований, реализация которых превышает эти возможности
Обязательность выпол- нения коллективных до- говоров, соглашений	Стороны должны действовать добросовестно, призна- вая, что они могут преследовать разные цели, иметь несовпадающие интересы. Они не должны уклоняться от выполнения заключенных компромиссных совме- стных решений. Стороны должны выполнять договорен- ности и исполнять принятые обязательства, в против- ном случае сторона, нарушившая договоренность или не исполнившая обязательство, должна понести ответ- ственность
Контроль над выполне- нием принятых коллек- тивных договоров, со- глашений	Результативность действия этого принципа зависит от того, как организован контроль за выполнением ус- ловий коллективных договоров и соглашений
Ответственность сто- рон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных до- говоров, соглашений	Наряду с контролем, важным принципом обеспечения реального выполнения коллективных договоров, согла- шений является устанавливаемая в отношении его сто- рон ответственность за неисполнение и ненадлежащее исполнение своих обязательств

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- 1) федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации;
- 2) региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации;
- 3) отраслевой уровень — в отрасли (отраслях);
- 4) территориальный уровень — в муниципальном образовании;
- 5) локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда.

Центральное звено социального партнерства — взаимоотношения работников и работодателей. Они осуществляются при трехстороннем представительстве, т. е. в такой системе трудовых отношений, при которой государство, предприниматели и трудящиеся выступают как независимые стороны, каждая из них выполняет свои особые функции. В современном мире все большее число стран решает, что для выхода из кризиса необходимо, чтобы разработка и осуществление экономической политики в социальном плане проходило через диалог, консультации и переговоры предпринимателей, органов исполнительной власти и профсоюзов. Метод, используемый для реализации социального партнерства, — это метод трехстороннего представительства — *трипартизм*.

Органы социального партнерства в России — это комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: на федеральном уровне образуется действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Для развития социального партнерства накапливается опыт процедур социального партнерства, ведения переговоров, разрешения разногласий и конфликтов. Развивается система правовых актов, созданных на договорной основе, выполнение их гарантируется сторонами социального партнерства (международные конвенции, рекомендации, резолюции; генеральные, отраслевые (тарифные) соглашения и территориальные соглашения, коллективные договоры).

Содержание и механизм социального партнерства

Согласование интересов наемных работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется путем пере-

говоров и завершается заключением коллективных договоров и соглашений. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений является неотъемлемой характеристикой системы социального партнерства независимо от понимания его существа. Однако различные представления о сущности социального партнерства находят проявление в содержании коллективных договоров. Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Любой коллективный договор фиксирует договоренность сторон по следующим вопросам:

- размер заработной платы и других денежных выплат;
- механизм регулирования заработной платы исходя из роста цен (индексация заработной платы и доходов);
- система денежных компенсаций в ночное время и праздничные дни;
- занятость и переквалификация;
- продолжительность рабочего дня и рабочей недели;
- длительность оплачиваемого отпуска;
- условия труда и охрана труда;
- основные обязанности сторон (администрации работников);
- контроль за выполнением коллективного договора.

Необходимо иметь в виду, что в зависимости от понимания существа социального партнерства содержание коллективных договоров может меняться.

Те, кто рассматривают социальное партнерство в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений, который приходит на смену классовый борьбе, считают, что в коллективных договорах обязательно должны быть статьи, связывающие величину заработной платы рабочих с финансовым положением предприятия и положением предприятия на рынке. В таких коллективных договорах обычно смещены акценты с определения и фиксации цены рабочей силы на проблему занятости. В качестве обязательных рассматриваются такие статьи, предусматривающие участие наемных работников в управлении производством или их участие в прибыли. При заключении коллективных договоров упор делается на совпадении интересов наемных рабочих и работодателей. Сторонники подобной точки зрения считают, что работники вместе с работода-

телем представляют единое целое и у них один общий интерес — сохранение и развитие предприятия, на котором они трудятся. Поэтому в процессе переговоров они должны по возможности выработать общую систему ценностей, основанных на согласии, уважении и взаимных уступках. На тех предприятиях, где реализуется идеология социального партнерства, интересы наемных работников могут представлять не только профсоюзы, но и другие выборные органы вплоть до «рабочих директоров», как это имеет место в Германии.

В таких случаях роль государства в системе социального партнерства ограничивается лишь созданием необходимой правовой системы регулирования социально-трудовых отношений, созданием общей системы регламентации трудовых отношений. При этом государство не только устанавливает «правила игры», но и выступает гарантом свободы действий сторон, соблюдения ими взятых на себя обязательств, разрабатывает процедуры ведения переговоров и определяет юридический статус соглашений.

Когда же социальное партнерство выступает способом согласования противоположных по сути интересов наемных рабочих и работодателей, считают, что коллективный договор ни в коем случае не должен включать статьи, предусматривающие участие рабочих в управлении или в прибыли предприятия. Работники должны самым решительным образом выступать против политики соглашательства с работодателями на их условиях, не входить в положение администрации, выступать против привязки заработной платы рабочих к результатам работы фирмы. Они должны более последовательно проводить и отстаивать идеологию классовой противоположности, разнонаправленности и несовпадения интересов наемных работников и работодателей.

В такой ситуации функции государства в системе социального партнерства расширяются. Государство не только определяет общие «правила игры», но и более активно участвует в процессе переговоров как непосредственно, через своих представителей, так и опосредованно, через арбитражные органы, согласовательные комиссии. Государство стремится сгладить противоречия сторон в процессе переговоров, чтобы избежать усиления социальной напряженности. С этой целью оно более активно призывает стороны к согласию, пытаясь культивировать у них чувства социальной ответственности.

В большинстве стран система социального партнерства реализуется посредством заключения не только коллективных договоров на предприятиях, но и соглашений на уровне общества в целом или на уровне отдельных регионов (вертикальная система договоров и соглашений). Такие соглашения заключаются между организациями, представляющими интересы наемных работников, объединениями работодателей и государством. На уровне общества в целом предметом переговоров становятся основные направления социально-экономической политики в целом, включая разработку показателей и индикаторов социального благополучия нации, системы социальных гарантий для всех слоев населения, а также мер по защите интересов субъектов трудовых отношений.

Вопросы для самопроверки

1. Каким образом наша страна обратилась к идеям социального партнерства?
2. Устраняет ли социальное партнерство классовые противоречия?
3. Какие точки зрения существуют по поводу социального партнерства?
4. Что становится предметом переговоров на уровне общества?
5. Какие принципы социального партнерства вы знаете?

Глава 11

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ). ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Определение международной организации труда (МОТ) ♦ История МОТ ♦ Цели ♦ Пути достижения целей МОТ ♦ Структура ♦ Конвенции МОТ ♦ МОТ и Россия

Международная организация труда (МОТ) представляет собой учреждение Организации Объединенных Наций, которое имеет особые полномочия в сфере труда.

МОТ возникла в 1919 г. вместе с Лигой Наций в соответствии с Версальским мирным договором, завершившим Первую мировую войну. Создание МОТ соответствовало стремлению к социальному переустройству мира. Необходимость создания такой организации определялась тремя основными причинами: политической (революции в ряде стран), социальной (неприемлемые с общечеловеческих позиций условия труда и жизни трудящихся), экономической (рост себестоимости продукции в связи со стремлением отдельных стран к улучшению положения трудящихся). В момент создания в ней участвовали 42 государства, а в 2000 г. их было 174. В 1934 г. членами МОТ стали Советский Союз и США. В 1940 г. СССР приостановил свое членство в МОТ и возвратился в нее в 1954 г.

Международное бюро труда возглавляет Генеральный директор, которого назначает Административный совет с 1919 г. С марта 1999 года по сегодняшний день им является чилиец Хуан Сомавия.

МОТ действует в рамках четырех стратегических целей:

- развития и реализации норм, основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- создания более широких возможностей для женщин и мужчин в целях получения достойной занятости и доходов;
- расширения охвата и повышения эффективности социальной защиты для всех;

— укрепления трипартизма (трехсторонняя структура) и поддержания социального диалога.

Под каждую из целей создается ряд международных целевых программ, характерной чертой которых является приоритетность, практическая значимость и результативность. Эти задачи решаются различными путями:

- 1) разработка международных мер и программ по содействию осуществлению основных прав человека, улучшению условий труда и жизни и расширению возможностей для занятости;
- 2) разработка международных трудовых норм (подкрепляется уникальной системой контроля над их применением), которые служат в качестве руководящих принципов для национальных органов власти при реализации этих мер;
- 3) разработка и осуществление всесторонней программы международного технического сотрудничества при активном партнерстве с учредителями в помощь странам при проведении в жизнь этих мер;
- 4) подготовительная, учебная и издательская деятельность, способствующая реализации всех этих усилий.

Структура МОТ

МОТ имеет уникальную для Организации Объединенных Наций трехстороннюю структуру, в рамках которой представители работодателей и трудящихся — «социальные партнеры» в экономике — имеют равный с представителями правительств голос при разработке ее мер и программ. МОТ также поощряет подобную трехстороннюю структуру в своих государствах — членах путем содействия «социальному диалогу» между профсоюзами и работодателями при разработке и в случае необходимости применении национальной политики по социальным, экономическим и многим другим вопросам.

Минимальные международные трудовые нормы и широкий круг мер МОТ принимаются на ежегодной Международной конференции труда. Она является высшим органом МОТ. Каждое государство — член МОТ имеет право направить на конференцию четырех делегатов, два от правительства и по одному от трудящихся и работодателей. Эти делегаты вправе независимо высказываться и голосовать.

В период между ежегодными сессиями конференции деятельностью МОТ руководит Административный совет в составе 28 представителей правительств, 14 представителей трудящихся и 14 представителей работодателей. Административный совет МОТ, также организованный на трехсторонней основе, является исполнительным органом МОТ. Международное бюро труда (МБТ) выполняет функции секретариата МОТ.

Все государства — члены, даже если они не ратифицировали конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно:

- свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- действительное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Реализация стратегических целей подробнее описана ниже.

Развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда. В июне 1998 года Международная конференция труда приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда, которые участники МОТ должны проводить в жизнь. МОТ строго следит за исполнением этих принципов и норм, например, все страны-участницы должны постоянно представлять доклады о законодательных и практических мерах, принимаемых для проведения в жизнь каждой из конвенций, ратифицированных этой страной. Кроме того, любая страна-участница может подать жалобу в МБТ на другую страну-участницу, которая, по ее мнению, не обеспечила должным образом соблюдение какой-либо конвенции.

Основные конвенции МОТ:

- Конвенция о принудительном труде. Запрещает принудительный труд. Исключения: военная служба, исправительные работы, труд при чрезвычайных обстоятельствах;
- Конвенция о защите ассоциации и защите права на организацию;
- Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров;

- Конвенция о равном вознаграждении. Требует равного вознаграждения для мужчин и женщин за равнозначный труд;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий;
- Конвенция о минимальном возрасте при приеме на работу. Он должен наступать не ниже возраста завершения обязательного образования;
- Конвенция о наихудших формах детского труда. К примеру, детский труд и вербовка для использования в военных конфликтах, занятия проституцией, порнографией и другими противозаконными или опасными для здоровья действиями.

Создание более широких возможностей для женщин и мужчин для получения достойной занятости и доходов. «Основная цель МОТ сегодня — расширение возможностей женщин и мужчин для получения достойной и продуктивной занятости в условиях свободы, справедливости, стабильности и уважения человеческого достоинства», — заявляет Генеральный директор МБТ Хуан Сомавия.

В условиях глобального экономического кризиса МОТ призывает поставить проблему содействия занятости в центр экономической и политической стратегии стран-участниц. МОТ возлагает на них ответственность использовать свои макроэкономические инструменты для предотвращения дальнейшего роста безработицы.

Создание более широких возможностей для получения достойной занятости и доходов. Цели МОТ в сфере занятости:

- предоставление партнерам инструментария, необходимого для анализа рынка труда и состояния экономики, выработки эффективной политики развития занятости;
- повышение занятости путем развития малых предприятий;
- оказание помощи женщинам в получении рабочих мест;
- предоставление консультаций по вопросам перехода от экономики централизованного планирования, особенно в вопросах рынка труда, развития человеческих ресурсов;
- принятие или расширение целевых программ для таких категорий трудящихся, как молодежь, инвалиды, мигранты и коренные народы, с целью обеспечить им достойную занятость.

Расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех. Глобализация с ее более гибкими рынками труда и развитием неформальных видов трудовой деятельности ставит в уязвимое положение огромное количество людей. МОТ

делает все для того, чтобы государства могли распространить социальную защиту на все слои общества и улучшить условия и охрану труда. МОТ разработала три взаимосвязанные программы, направленные на развитие систем социальной защиты во всем мире. Они предусматривают:

- реформирование и расширение таких систем;
- улучшение их функционирования, общего руководства и управления ими;
- создание сетевых структур оказания социальной помощи и предотвращения бедности;
- расширение социальной защиты.

Укрепление трипартизма и поддержание социального диалога. Целевая программа по вопросам социального диалога, трудового законодательства и управления вопросами труда (IFP/DIALOGUE) содержит уникальный набор инструментов, помогающих правительствам и министерствам расширять использования правовых механизмов, структур и процедур для развития института социального диалога в государствах — членах МОТ.

В принятии решений МОТ одинаково участвуют представители всех трех сторон трудового процесса от каждой страны-участницы. Сама организация является наглядным примером успешно функционирующего трипартизма.

Россия и МОТ

С 1959 г. в Москве действует отделение МОТ. В начале 1990-х гг. оно было преобразовано в Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Бюро координирует деятельность МОТ в десяти государствах: Азербайджане, Армении, Белоруссии, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, Российской Федерации, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

С подписанием 8 февраля 2003 года президентом РФ Федерального закона «О ратификации Конвенции о запрете и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда (№ 182)» Россия стала участницей всех восьми основополагающих конвенций МОТ. Взаимодействие Российской Федерации с МОТ осуществляется в соответствии с регулярно подписываемыми Программами сотрудничества.

Роль Международной организации труда (МОТ) в развитии социально-трудовых отношений

Главные цели МОТ — содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита прав человека.

Международная организация труда (МОТ) является межправительственной организацией. В отличие от других организаций системы ООН, она является трехсторонней: в ней представлены и правительства, и социальные партнеры — работодатели (предприниматели) и работники (трудящиеся), призванные решать сообща поставленные перед ними задачи путем диалога и переговоров. В решении проблем социально-трудовых отношений МОТ предлагает свои нормы в этой области, которые вбирают опыт множества стран-участниц МОТ. Нормы заключены в конвенциях и рекомендациях, правовая значимость которых различна: конвенции возлагают на государства юридические обязательства по практическому осуществлению, подлежат ратификации; рекомендации представляют собой пожелания, которые государство может, но не обязано использовать при осуществлении правового регулирования труда; рекомендации ратификации не подлежат. Конвенции являются главной формой нормотворческой деятельности МОТ. Они оказывают влияние на регулирование условий труда в тех или иных государствах. За последние 30 лет зарегистрировано почти 2000 случаев, когда члены МОТ приводили свое законодательство в соответствие с требованиями ратифицированных конвенций.

Основные документы МОТ, содержащие нормы в области политики занятости: Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 о содействии занятости и защите от безработицы, 1988 г.; Конвенция и Рекомендация № 122 о политике в области занятости, 1964 г.; Рекомендация № 169 о политике в области занятости (дополнительные положения), 1984 г.; Конвенция № 136 о специальных программах для молодежи, 1970 г., и др.

В соответствии с конвенциями МОТ о политике в области занятости члены МОТ должны провозгласить и осуществить в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Целью политики является стимулирование экономического роста и развития, повышение уровня жизни.

Основные методы, используемые в работе МОТ:

- развитие социального партнерства правительств, организаций трудящихся и предпринимателей (трипартизм);
- разработка и принятие международных трудовых норм, конвенций и рекомендаций и контроль за их использованием (нормотворческая деятельность);
- оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем. В МОТ это называется техническим сотрудничеством;
- проведение исследований и осуществление публикаций по социально-трудовым проблемам.

Трипартизм — основной метод работы МОТ, его отличительная черта от всех международных организаций. Решение всех социально-трудовых проблем может быть успешным только в результате согласованных действий правительств, трудящихся и предпринимателей. МОТ оказывает постоянную помощь странам в развитии трипартизма, в работе организаций трудящихся и предпринимателей, в повышении их роли в решении трудовых проблем, в укреплении институтов и механизмов, необходимых для развития социального партнерства.

Нормотворческая деятельность — разработка конвенций и рекомендаций и контроль за их применением — была и остается главным методом и основой всей деятельности МОТ. Конвенция — это международный акт, который после его ратификации государством-членом является обязательным для выполнения. Рекомендации играют роль ориентиров при выработке политики, разработке национального законодательства и практических мероприятий в социально-трудовой сфере. Конвенции и рекомендации охватывают по существу все основные вопросы труда, занятости и социально-трудовых отношений и образуют Международный трудовой кодекс.

Показатели и критерии СТО. Качество трудовой жизни

Для отражения СТО на практике используется интегральный показатель *качество трудовой жизни* (КТЖ). Под КТЖ понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия производственной жизни и позволяющих учесть степень реализации интереса работника и использования его способностей (интеллектуальные, моральные, организаторские, физические и др.).

Теоретические подходы к определению КТЖ в основном оформились в 60–70 гг. XX в. Основу концепции КТЖ составляют три важ-

нейших положения: обеспечение в ходе самореализации работника его удовлетворенности достижениями в труде, соблюдение требований трудовой демократии, наличие возможности постоянного профессионального роста. Таким образом, в основу концепции включены два направления: автономия личности работника, возможность развития его разнообразных способностей. В 70-е гг. за рубежом стали внедряться программы КТЖ. На этот процесс оказали влияние объективные факторы: давление профсоюзов, экономическая ситуация, технологические изменения, внедрение автоматизации и компьютеризированных технологий. Основные параметры оценки КТЖ анализировались по пяти группам: технология, организация труда, личные потребности работников, рабочее место, внешняя среда и общество.

В конце 1980 г. в 24 странах ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития) стали применять для оценки КТЖ систему следующих показателей: распределение заработка; использование рабочего времени (средняя продолжительность рабочего времени, продолжительность оплачиваемого отпуска, время на дорогу, на работу, используемые графики работы); безопасность и условия труда (нарушение нормальных условий труда, смертность на рабочем месте).

Все эти показатели определяются и исследуются в разных аспектах: отраслей, профессий, пола, возраста; типа домохозяйства, социально-экономического статуса, размера населенного пункта (пол, возраст, социально-экономический статус работника; учет размера населенного пункта относится к так называемым стандартным показателям), а также в аспекте внутренней структурной размерности (например, период оплачиваемого отпуска, время на дорогу, размер оплаты труда) и т. п. При оценке степени развитости СТО важно понимать взаимосвязь факторов, характеризующих качество трудовой жизни, и факторов развития СТО.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое МОТ? Когда она была создана?
2. Каковы причины создания МОТ?
3. Каковы принципы и методы работы МОТ?
4. Какими путями реализует МОТ свои цели?
5. Какие основные Конвенции МОТ вы знаете?
6. Что такое качество трудовой жизни (КТЖ)?
7. Назовите показатели качества трудовой жизни.

Глава 12

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Программно-нормативная регламентация ♦ Состав основных органов и организаций ♦ Законодательная и исполнительная власть ♦ Судебные органы ♦ Профсоюзы ♦ Министерство труда и социальной защиты РФ ♦ Международная организация труда (МОТ). Московское бюро труда

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 является 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 (законы, указы, постановления) границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативным актам относятся: Трудовой кодекс, пенсионное законодательство, Закон об индексации доходов населения, Закон о занятости, другие нормативные акты о защите прав отдельных ка-

тегорий 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.) работников и работодателей: представителей администрации, наемных работников, профсоюзов. В законодательстве закреплены права и обязанности сторон социально-трудовых отношений в вопросах защиты от дискриминации, применения детского труда, безопасности труда и гигиены.

Программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба (например, «Развитие образования на 2011–2015 гг.», «Президентская программа повышения квалификации инженерных кадров на 2012–2014 гг.»), региональные (например, «Региональная программа по энергосбережению и энергетической эффективности Свердловской области на период до 2020 г.», «Региональная программа капитального ремонта общего имущества многоквартирных домов Свердловской области»), отраслевые (например, «Государственная программа развития здравоохранения Российской Федерации», «Программа санаций неперспективных и особо убыточных шахт и разрезов угольной промышленности России»), частные (например, «Программа самозанятости»).

Состав основных органов и организаций, образующих государственную систему управления трудовыми ресурсами РФ, следующий (рис. 4):

а) законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в т. ч. в области социально-трудовых отношений. Она представлена Федеральным собранием в составе двух палат — Совета Федерации и Государственной думы:

- Федеральные законы в области трудового законодательства принимаются Государственной думой. Совет Федерации также обладает правами по участию в законодательной деятельности, но они имеют иной характер, чем у Госдумы;
- Совет Федерации не наделен правом принимать законы, но он правомочен одобрять или отклонять федеральные законы, принятые Госдумой. Значительную роль в осуществлении парламентского контроля играют комитеты палат. Комитеты и комиссии палат — органы, способствующие эффективной

деятельности парламента, реализации его компетенции через подготовку, экспертизу, обоснование законов и других нормативных документов;

б) 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.

Деятельность Правительства охватывает по существу все стороны жизни общества. В сфере управления экономикой оно разрабатывает федеральный бюджет, программы экономического развития. В сфере социальной политики программы социального развития Правительство формирует федеральные и отраслевые министерства, ведомства и в их числе как специализированные на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами (Министерство труда и социального развития РФ — далее Минтруд РФ, с 2004 г. Министерство здравоохранения и социального развития, с 2012 г. Министерство труда и социальной защиты (возглавляет М. А. Топилин), в составе которого находится Федеральная служба труда и занятости), так и образовательные, научные институты. В состав отраслевых и иных министерств и ведомств входят подразделения по управлению кадрами, трудом, оплатой труда и др.;

в) 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.

Министерство юстиции РФ обеспечивает реализацию государственной политики, в т. ч. в социально-трудовой области. Его задачами являются:

- участие в правовом обеспечении нормотворческой деятельности президента РФ и Правительства РФ (проводит экспертизу законов, разрабатывает проекты нормативных актов);
- государственная регистрация нормативных актов центральных органов федеральной исполнительной власти, затрагивающих права, свободы и законные интересы граждан;

- организация и развитие системы юридических услуг в целях реализации прав, свобод и законных интересов граждан;
- сотрудничество с ассоциациями адвокатов в интересах развития правовой помощи гражданам;
- повышение квалификации кадров учреждений и организаций юстиции;
- участие в правовом просвещении граждан и др.

В решении ряда социально-трудовых проблем важную роль играют также различные организации профсоюзов (при заключении коллективных договоров, генерального и отраслевых (тарифных) соглашений и др.). Через профсоюз работники и работодатели договариваются по следующим вопросам: форма, система, размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции; занятость работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, а также отпусков; меры по улучшению условий и охраны труда; медицинское и социальное страхование; интересы работников при приватизации предприятий и ведомственного жилья; техника безопасности и охрана здоровья работников на производстве.

В профсоюзном движении России выделяются следующие организационные объединения [1]:

- традиционные (официальные) профсоюзы (ФНПР — Фонд независимых профсоюзов России). В их структуру входят 40 отраслевых профсоюзов и более 70 региональных профобъединений, 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, Санкт-Петербурга);
- профсоюзы работников негосударственного сектора — их около 10, они объединяют до 3 млн человек, занятых в негосударственном секторе, а также самих предпринимателей. Эти про-

фсоюзы, скорее, содействуют развитию предпринимательства, чем защищают права наемных работников.

Многие вопросы управления трудовыми ресурсами рассматриваются с учетом международных соглашений, конвенций и других документов в области труда, которые являются обязательными для государств — 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. Это министерство 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 Министерства 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».

Министерству 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 России действует Московское бюро МОТ.

Государственную систему управления трудовыми ресурсами России можно охарактеризовать с двух сторон:

- а) с точки зрения тех задач, функций, процессов, выполнение которых она должна обеспечить и для решения которых создана;
- б) организационно-структурного состава, т. е. наличия органов государственной власти и управления, исследовательских и учебных институтов и организаций, призванных выполнять эти задачи и функции.

По составу и характеру задач государственная система управления трудовыми ресурсами в ее нынешнем виде охватывает достаточно широкий круг проблем, включая научные исследования и их практическую реализацию в сферах социально-трудовых отношений в РФ, мотивации и оплаты труда, организации и нормирования труда, изучения и регулирования занятости населения и его миграции, трудового законодательства, охраны и условий труда, уровня жизни, со-

циального партнерства, профессионального обучения и повышения квалификации и т. д.

Основными направлениями совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами являются: проведение глубокого всестороннего анализа проблем управления трудовыми ресурсами страны с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции. Необходимость в таком анализе объясняется тем, что в условиях рыночной экономики происходит определенное перераспределение объема задач в области социально-трудовых отношений между федеральными и региональными органами управления. Некоторые вопросы, например, в области оплаты и мотивации труда в значительной степени находятся в компетенции самих предприятий и организаций; другие вопросы нуждаются в тщательном изучении и анализе направлений исследований таких организаций, как Всероссийский научно-исследовательский институт охраны труда и экономики, Научно-исследовательский институт труда и социального страхования, находящихся в подчинении Министерства труда и социальной защиты РФ, в целях определения и более четкого разграничения направлений их исследований и разработок, устранения дублирования и переориентации их деятельности на рыночные условия хозяйствования.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте определение государственной системе управления трудовыми ресурсами Российской Федерации (ГС УТР РФ).
2. Назовите состав основных органов ГС УТР РФ.
3. Когда создано Министерство труда и социальной защиты РФ?
4. Назовите основные функции Министерства труда и социальной защиты РФ.
5. Каким образом можно охарактеризовать государственную систему управления трудовыми ресурсами Российской Федерации?

СПИСОК ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

1. Расчет численности трудовых ресурсов страны, региона, населенного пункта. Расчет численности экономически активного населения, уровня экономической активности по годам.
2. Работа службы занятости: направления работы.
3. Взаимодействие ГСЗ со службой по управлению персоналом предприятия.
4. Методы исследования рынка труда.
5. Исследование взаимодействия службы по управлению персоналом с кадровыми агентствами.
6. Совершенствование социального партнерства в Свердловской области.
7. Внутренний рынок труда: достоинства и недостатки.
8. Высвобождение персонала.

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РЫНОК ТРУДА»

1. Факторы производства. Труд. Трудовой процесс.
2. Социальные функции труда.
3. Трудовые ресурсы. Характеристики.
4. Воспроизводство рабочей силы.
5. Экономически активное население.
6. Трудовой потенциал.
7. Сравнение понятий «трудовые ресурсы», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал». Эволюция отношения к работникам.
8. Социально-трудовые отношения.
9. Социальное партнерство.
10. Профсоюзное движение.
11. Трудовые соглашения и договоры.
12. Международная организация труда (МОТ) и рынок труда.
13. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
14. Рынок труда. Компоненты. Функционирование.
15. Рынок рабочих мест.
16. Рынок рабочей силы.
17. Сегментация рынка труда.
18. Государственное регулирование рынка труда.
19. Исследование рынка труда.
20. Занятость населения.
21. Факторы, регулирующие рынок труда.
22. Государственное регулирование занятости.
23. Служба занятости, функции.
24. Рынки труда: федеральный, региональный.
25. Взаимодействие службы по управлению персоналом со службой занятости.
26. Безработица. Управление безработицей.
27. Миграция. Виды.
28. Миграционная политика государства.
29. Управление трудом.

30. Внутренний рынок труда.
31. Персонал предприятия.
32. Аудит структуры и динамики персонала.
33. Управление рабочим временем.
34. Управление производительностью труда.
35. Нормирование труда.
36. Фотография рабочего времени. Хронометраж.
37. Регламентация труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература

1. Управление персоналом организации : учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2011. — 370 с.
2. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2008. — 365 с.
3. Практикум по экономике, организации и нормированию труда / под ред. д-ра экон. наук, проф. П. Э. Шлендера. — М. : Вузовский учебник, 2010. — 319 с.
4. Экономика трудовых ресурсов : учеб. пособие / под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М. : Вузовский учебник, 2008. — 302 с.

Дополнительная литература

5. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». — М. : Проспект, 2014. — 48 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации : текст с изм. и доп. на 1 марта 2013 г. — М. : Эксмо, 2013. — 208 с. — (Законы и кодексы).
7. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, Н. Е. Сорокина. — М. : ЮНИТИ, 2000. — 407 с.
8. Рынок труда : учебник для вузов / В. С. Буланов [и др.]; под ред. В. С. Буланова и Н. А. Волгина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Экзамен, 2010. — 479 с.
9. Владимирова Л. П. Экономика труда : учебное пособие / Л. П. Владимирова — М. : Дашков и К, 2002. — 300 с.
10. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. — 5-е изд., доп. — М. : Норма, 2005. — 416 с.
11. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица : учебник / В. А. Павленков. — М. : Изд-во МГУ, 2004. — 368 с.

12. Рынок труда : учебник / под ред. профессора В. С. Буланова и профессора Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2000. — 448 с.
13. Рогожин М. Ю. Справочник кадровика. Оформление документов / М. Ю. Рогожин. — М. : Бератор Пресс, 2003. — 320 с.
14. Рощин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учебное пособие / С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова. — М. : ИНФРА-М, 2000. — 400 с.
15. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учебное пособие / Ю. М. Остапенко. — М. : ИНФРА-М, 2003. — 268 с.
16. Рофе А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Рофе. — М. : МИК, 1996. — 128 с.
17. Рынок: регулирование рынка : учебное пособие для вузов. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. — 222 с.
18. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника / Н. И. Шаталова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. — 400 с.
19. Экономика труда : учебник / под ред. профессора П. Э. Шлендера и профессора Ю. П. Кокина. — М. : Юристъ, 2002. — 592 с.
20. Экономика труда / под ред. Ю. Г. Одегова, Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2003. — 736 с.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 1 Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы	3
Глава 2 Трудовой потенциал. Экономически активное население.....	9
Глава 3 Рынок труда: компоненты. Функционирование. Сегментация.....	15
Глава 4 Исследование и регулирование рынка труда	30
Глава 5 Занятость населения. Государственное регулирование.....	35
Глава 6 Безработица. Регулирование безработицы	44
Глава 7 Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства	50
Глава 8 Социально-трудовая сфера. Социальная рыночная экономика	56
Глава 9 Социальные гарантии и компенсации	58

Глава 10	
Социально-трудовые отношения.	
Социальное партнерство	69
Глава 11	
Международная организация труда (МОТ).	
Государственная система управления	
трудовыми ресурсами	84
Глава 12.	
Государственная система управления	
трудовыми ресурсами	92
Список практических занятий.....	100
Вопросы к зачету по дисциплине	
«Рынок труда»	101
Список использованной литературы.....	103

Учебное издание

Ермолаева Светлана Георгиевна

РЫНОК ТРУДА

Редактор *И. В. Меркурьева*
Верстка *О. П. Игнатъевой*

Подписано в печать 11.02.2015. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага писчая. Плоская печать. Гарнитура Charter.
Уч.-изд. л. 6,2. Усл. печ. л. 6,3. Тираж 100 экз.
Заказ 15.

Издательство Уральского университета
Редакционно-издательский отдел ИПЦ УрФУ
620049, Екатеринбург, ул. С. Ковалевской, 5.
Тел.: 8 (343) 375-48-25, 375-46-85, 374-19-41
E-mail: rio@urfu.ru

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ
620075, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.
Тел.: 8 (343) 350-56-64, 350-90-13.
Факс: 8 (343) 358-93-06.
E-mail: press-urfu@mail.ru

