

А.И. РОФЕ



**РЫНОК ТРУДА**

А.И. Рофе

# РЫНОК ТРУДА

**Учебник для вузов**

*2-е издание, дополненное  
и переработанное*

Рекомендовано Учебно-методическим объединением вузов России по образованию в области менеджмента в качестве учебника для студентов, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», квалификация (степень) «бакалавр» и другим экономическим специальностям.

Москва

Издательство «МИК»

2012

УДК 331.5 (075.8)

ББК 65.240я73

Р 79

Рецензенты:

профессор кафедры менеджмента и управления проектами  
Московской государственной академии делового администри-  
рования доктор экономических наук, профессор *В.Д. Грибов*

профессор кафедры экономики труда и управления персона-  
лом Академии труда и социальных отношений, доктор эконо-  
мических наук, профессор, почетный работник высшего про-  
фессионального образования России *Жуков Анатолий Лав-  
рентьевич*

*М 331.5*  
**Рофе А.И.**

Р 79 Рынок труда: Учебник для вузов. — 2-е изд., доп. и пере-  
раб. — М.: МИК, 2012. — 376 с.

ISBN 978-5-87902-249-0

В учебнике раскрываются теоретические и прикладные положения  
о рынке труда, занятости населения и безработице, о государственной  
политике занятости, системе социальной защиты населения.

Для студентов, аспирантов, преподавателей вузов, а также прак-  
тических работников, занимающихся вопросами рынка труда и за-  
нятости населения.

УДК 331.5 (075.8)

ББК 65.240я73

ISBN 978-5-87902-249-0

© Рофе А.И., 2012

© Издательство «МИК», 2012

14984

# Содержание

<b>Введение</b> .....	7
<b>Раздел I. ОСНОВЫ ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА</b> .....	13
<b>Глава 1. Понятие рынка труда и его функции</b> .....	13
1.1. Рынок труда, предпосылки его формирования и роль в рыночной экономике.....	13
1.2. Функции, элементы и объем рынка труда.....	23
<i>Термины и понятия</i> .....	27
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 1</i> .....	27
<b>Глава 2. Объект продажи на рынке труда</b> .....	29
2.1. О понятиях «труд» и «рабочая сила».....	29
2.2. Условия функционирования рынка труда.....	38
2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда.....	43
<i>Термины и понятия</i> .....	52
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 2</i> .....	52
<b>Глава 3. Спрос и предложение на рынке труда</b> .....	54
3.1. Спрос на труд.....	54
3.2. Предложение труда.....	60
<i>Термины и понятия</i> .....	72
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 3</i> .....	72
<b>Глава 4. Модели и разновидности рынков труда</b> .....	74
4.1. Механизм функционирования и модели рынков труда.....	74
4.2. Уровни, типы, формы, разновидности и сегменты рынка труда.....	83
<i>Термины и понятия</i> .....	93
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 4</i> .....	93
<b>Глава 5. Анализ и моделирование рынка труда</b> .....	95
5.1. Оценка состояния рынка труда и прогнозируемые направления его развития.....	95

5.2. Экономико-математическое моделирование	
показателей рынка труда .....	100
<i>Термины и понятия</i> .....	105
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 5</i> .....	105
<b>Раздел II. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ОСНОВА РЫНКА ТРУДА И СЛУЖБЫ, ЕГО ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ</b> .....	106
<b>Глава 6. Население и ресурсы для труда</b> .....	106
6.1. Население, его количественные и качественные характеристики .....	106
6.2. Ресурсы для трудовой деятельности — экономически активное население .....	118
<i>Термины и понятия</i> .....	124
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 6</i> .....	124
<b>Глава 7. Процессы воспроизводства населения и демографическая политика</b> .....	126
7.1. Естественное и социальное движение населения .....	126
7.2. Миграция населения и миграционная политика государства .....	133
7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства .....	144
<i>Термины и понятия</i> .....	152
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 7</i> .....	153
<b>Глава 8. Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда</b> .....	155
8.1. Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда .....	155
8.2. Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости .....	174
8.3. Деятельность Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда .....	179
<i>Термины и понятия</i> .....	185
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 8</i> .....	185

<b>Раздел III. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА.....</b>	<b>187</b>
<b>Глава 9. Занятость населения и использование ресурсов</b>	
<b>для труда.....</b>	<b>187</b>
9.1. Теории занятости .....	187
9.2. Понятия занятости населения .....	193
9.3. Уровень и структура занятости населения, использование ресурсов для труда.....	206
9.4. Меры государства по содействию занятости населения .....	214
<i>Термины и понятия .....</i>	<i>221</i>
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 9.....</i>	<i>221</i>
<b>Глава 10. Безработица как элемент рынка труда .....</b>	<b>223</b>
10.1. Понятия безработицы и безработного.....	223
10.2. Причины и виды безработицы, ее социально- экономическая оценка и последствия.....	229
10.3. Показатели безработицы.....	237
<i>Термины и понятия .....</i>	<i>255</i>
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 10.....</i>	<i>255</i>
<b>Глава 11. Государственная политика занятости.....</b>	<b>257</b>
11.1. Цель и виды государственной политики занятости населения.....	257
11.2. Программы содействия занятости населения в России.....	270
11.3. Работодатель в сфере рыночной экономики .....	275
<b>Раздел IV. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА.....</b>	<b>282</b>
<b>Глава 12. Система социальной защиты населения .....</b>	<b>282</b>
12.1. Социальная защита населения, ее элементы и принципы построения.....	282
12.2. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.....	293
12.3. Минимальная заработная плата как норматив системы социальной защиты занятого населения.....	300
<i>Термины и понятия .....</i>	<i>306</i>
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 12.....</i>	<i>306</i>

<b>Глава 13. Социальная защита и гарантии государства в области занятости населения</b> .....	308
13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным.....	308
13.2. Адресные программы социальной помощи населению .....	320
13.3. Роль социального партнерства в обеспечении занятости .....	327
13.4. Финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения.....	338
<i>Термины и понятия</i> .....	344
<i>Вопросы для повторения и обсуждения к главе 13</i> .....	345
<b>Рекомендуемая литература</b> .....	346
<b>Приложение.</b>	
Закон города Москвы «О занятости населения в городе Москве».....	348

## Введение

Рыночная экономика представляет собой такую экономическую организацию общества, в основе которой лежат принципы многообразия форм собственности на средства производства, свободного предпринимательства и ценообразования, ограниченного вмешательства государства в хозяйственную деятельность. Рыночной такая экономика называется потому, что экономические связи в ней осуществляются через систему рынков, на которых происходит согласование спроса на товары и услуги с соответствующим их предложением. В этой системе рынков свое место занимает рынок одного из основных факторов производства — труда. На рынке труда сталкиваются интересы наемных работников и работодателей, представляющих федеральные, региональные, муниципальные, общественные и частные организации (юридические лица) и физические лица. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют выраженный социально-экономический характер, они затрагивают насущные потребности большинства населения страны. Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием процессов, происходящих на рынке труда, становится безработица — в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, издержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, лишившихся работы. Поэтому такие проблемы, как занятость населения, безработица, ресурсы для трудовой деятельности и, в целом, рынок труда, актуальны для экономики страны и являются предметом межотраслевой функциональной научной и учебной дисциплины — «Рынок труда», которая, в свою очередь, представляется частью более общей дисциплины — «Экономики



труда», изучающей и излагающей закономерности функционирования труда и его эффективности.

Изучение дисциплины «Рынок труда» предусмотрено Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования<sup>1</sup>, как необходимый минимум для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», квалификация (степень) «бакалавр».

Для студентов, обучающихся по направлению «Экономика» вопросы сущности, содержания и закономерностей функционирования рынка труда рассматриваются в циклах общепрофессиональных дисциплин в рамках курсов «Экономика труда», «Экономика и социология труда», «Управление персоналом».

В проблематике учебной дисциплины «Рынок труда» рассматривается один из наиболее принципиальных вопросов экономической теории: что продается на рынке труда — труд или рабочая сила? Трактовка понятия рабочей силы как способности людей к труду и утверждение, что на рынке труда продается именно эта способность, а не труд, легли в основу теории эксплуатации наемного труда и вытекающей из нее теории строительства общества, свободного от эксплуатации. Следование этой теории привело, в конечном счете, к огромным потрясениям и потерям для человечества. Альтернативная трактовка объекта продажи на рынке труда, а именно, положение о том, что на рынке труда продается и покупается труд наемного работника как один из факторов производства, позволяет раскрыть реальный рыночный механизм, происходящий на рынке труда. Подобное понимание объекта продажи на рынке труда дает основание для осуществления реалистической (а не утопической, как в первом случае) политики в области занятости населения и заработной платы.

Современная российская экономика встала на путь реформ, связанных с переходом к рыночным отношениям. На этом пути, безусловно, имеются издержки, но общая направленность реформ в сторону развития, которому следуют цивилизованные страны мира, является прогрессивной.

<sup>1</sup> Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2073.

Проблемы рынка труда в России сложны и противоречивы. Здесь проявляются как общие закономерности, имеющие место в разных странах мира, так и специфические для нашего государства процессы и явления.

Цель настоящего учебника состоит в раскрытии как общих, так и специфических социально-экономических процессов, возникающих на рынке труда в нашей стране: в рассмотрении вопросов рационального использования людских ресурсов в общественном производстве; в раскрытии политики государства по регулированию демографических процессов, обеспечению занятости населения, его социальной защиты и социальной поддержки лиц, лишившихся работы.

Учебник состоит из введения, четырех разделов, тринадцати глав, списка рекомендуемой литературы, приложения. В каждой главе приведены термины и понятия, а также вопросы для повторения и обсуждения.

В первой главе представлен понятийный аппарат, связанный с рынком труда. Раскрываются многоаспектное понятие рынка труда, экономические, социальные и юридические предпосылки его формирования. Приводится краткая история формирования рынка труда в нашей стране в прошлом веке. Показывается роль рынка труда в экономике страны, его цель, функции, составные части и объем.

Во второй главе обосновывается принципиальная трактовка объекта купли-продажи на рынке труда. Рассматриваются понятия «труд» и «рабочая сила», условия нормального функционирования рынка труда. Дается аргументация авторских положений по ряду спорных вопросов теории о труде и рынке труда.

В третьей главе рассматриваются теоретические положения о закономерностях спроса и предложения на рынке труда, о влиянии на них разных факторов, проявление эластичности спроса на труд. Показаны модели спроса на труд и предложения труда, действие эффектов масштаба, замещения, дохода и др.

В четвертой главе рассматриваются модели рынков труда в зависимости от степени конкуренции на них и от особенностей проводимой политики занятости в разных странах. Дается характеристика уровней, типов, форм, разновидностей и сегментов рынка труда.

Пятая глава посвящена рассмотрению вопросов анализа состояния рынка труда, экономико-математического моделирования и прогнозирования его показателей.

В шестой главе рассматриваются количественные и качественные характеристики населения как основы формирования ресурсов для трудовой деятельности. Особое внимание уделяется раскрытию состава и структуры экономически активного населения, составляющего реальные ресурсы для труда, а также экономически неактивного населения.

Седьмая глава раскрывает процессы воспроизводства населения и демографическую политику. В ней излагаются положения о естественном, социальном и миграционном движениях населения, дается характеристика современной демографической ситуации в России и основные направления демографической политики государства.

В восьмой главе показываются службы занятости населения на федеральном уровне, уровнях субъектов федерации и местном, процессы их формирования, современное состояние и функции, а также инфраструктура рынка труда. Раскрывается деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости. Рассмотрены вопросы деятельности Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда.

Девятая глава содержит сведения о занятости населения и использовании ресурсов для труда. В ней рассматриваются теории занятости, детально исследуются понятия «занятость» и «занятые», уровень и структура занятости населения в современной России. Излагаются вопросы, связанные с воспроизводством населения и ресурсов для труда, показываются виды воспроизводства, его типы, режимы и фазы. Раскрываются меры государства по содействию занятости населения, сущность и организация профессиональной ориентации, вопросы подготовки и переподготовки работников, сущность и организация общественных работ.

Десятая глава посвящена рассмотрению проблем безработицы. Проводится анализ понятий безработицы и безработного. Раскрываются показатели безработицы, характеризуются ее причины, виды и последствия, дается социально-экономическая оценка современного состояния безработицы в России.

В одиннадцатой главе рассматривается государственная политика занятости населения в России, ее цель, виды, направления. Показывается, что приоритетным направлением такой политики являются активные меры на рынке труда, дается также характеристика особенностей пассивной политики занятости населения. Рассматриваются федеральные и региональные (территориальные) программы содействия занятости населения, принципы, методы и формы их разработки. Исследуется роль работодателя в сфере рыночной экономики.

В двенадцатой главе излагаются вопросы социальной защиты населения. Раскрывается ее сущность, значение, основные элементы и принципы построения. Показаны меры государства по осуществлению социальной защиты населения в области поддержания уровня жизни. Изложены методы определения потребительской корзины и прожиточного минимума и минимального размера заработной платы как базовых социальных нормативов, связанных с защитой населения.

Тринадцатая глава посвящена раскрытию положений о социальной защите и гарантий государства в области занятости населения. Рассматриваются социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным. Раскрываются принципы и порядок установления пособий по безработице, методы социальной поддержки групп населения с пониженной конкурентоспособностью. Показана роль социального партнерства в обеспечении социальных гарантий занятости. Рассмотрены источники финансирования мероприятий по обеспечению социальных гарантий занятости.

Настоящая дисциплина взаимосвязана с другими учебными дисциплинами, такими, как «Экономическая теория (макро- и микроэкономика)», «Экономика труда», «Политика доходов и заработной платы», «Статистика труда», «Управление персоналом».

В учебнике использованы материалы ранее изданного в 2003 г. учебника для вузов «Рынок труда»<sup>2</sup>. Но за истекшее время в си-

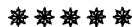
---

<sup>2</sup> См.: Рофе А.И. Рынок труда: учебник. — М.: Издательство «МИК», 2003. — 272 с.

стеме трудовых рыночных отношений в России произошло много изменений: во-первых, в законодательстве, что нашло отражение в дополнениях и изменениях Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» и других нормативных документов, имеющих отношение к рынку труда; во-вторых, изменилась система органов власти, в компетенцию которых входит управление занятостью населения и его социальная защита; в-третьих, естественно, появились новые статистические данные о состоянии рынка труда в России. Все это предопределило необходимость подготовки переработанного и дополненного второго издания учебника.

Выражаю признательность и благодарность д-ру экон. наук, Збышко Б.Г. и канд. технич. наук, доценту Гривиной И.В. за оказание помощи в подготовке учебника.

Учебник предназначен для студентов экономических вузов и факультетов, обучающихся по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом», квалификация (степень) «бакалавр». Он может быть полезен студентам других специальностей по направлениям «Менеджмент» и «Экономика», слушателям в системе повышения квалификации руководителей и специалистов, практическим работникам, интересующимся проблемами рынка труда.



# Раздел I. ОСНОВЫ ТЕОРИИ РЫНКА ТРУДА

## Глава 1. Понятие рынка труда и его функции

### 1.1. Рынок труда, предпосылки его формирования и роль в рыночной экономике

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

В самом общем виде под рынком понимается система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника. Еще рынок может быть представлен как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, денег на товары. Под рынком понимают также механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг.

Каждое из этих определений (система отношений, пространство, механизм) подчеркивает существенные стороны понятия «рынок» и тем самым отражает его многогранность. Указанные признаки рынка в полной мере применимы к понятию «Рынок труда»

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

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

Теоретический фундамент учения о рынке труда был заложен представителями классической школы экономической науки. Так, основой учения шотландского экономиста Адама Смита (1723–1790 гг.) был тезис о свободной конкуренции как условии оптимального использования материальных, финансовых и людских ресурсов. Он доказывал, что объем занятости населения в экономике страны определяется величиной средней ставки заработной платы одного работника. Если средняя ставка заработной платы возрастает, то уменьшается возможность обеспечения занятости.

Другой представитель классической школы — английский экономист Давид Рикардо (1772–1823 гг.) обосновал положение о зависимости размеров заработной платы от предложения труда. Зависимость проявляется в том, что увеличение заработной платы выше минимального уровня, необходимого для нормального воспроизводства населения, ведет к росту предложения труда, а это, в свою очередь, воздействует на понижение заработной платы.

Современник Д. Рикардо — французский экономист Жан Батист Сэй (1767–1832 гг.) сформулировал рыночный закон взаимодействия спроса и предложения и достижения на этой основе равновесной цены на предмет купли-продажи, в том числе и на труд.

В конце XIX в. и в XX в. теория рынка труда предстала в исследованиях таких выдающихся ученых-экономистов, как Альфред Маршалл (1842–1924 гг.), Джон Мейнард Кейнс (1883–1946 гг.), Пауль А. Самуэльсон (род. 1915 г.) и др. Свой вклад в исследование проблем рынка труда внесли современные российские ученые — И.Е. Заславский, Р.И. Капелюшников, С.А. Карташов, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, С.А. Кузьмин, И.С. Маслова, А.А. Никифорова, Ю.Г. Одегов, Ф.Т. Прокопов, Г.Г. Руденко и др.

Теория рынка труда рассматривает поведение людей: работодателей и тех, кто ищет наемную работу, — которое определяет систему их взаимодействия в зависимости от разных факторов,

## 1.1. Рынок труда, предпосылки его формирования и роль в рыночной экономике

таких как уровень доходов сторон, величина заработной платы, состояние инвестиционной политики, совокупность предпочтений и др.

Рыночная экономика как закономерный итог развития общества при всех преимуществах по сравнению экономикой административно-командной представляется системой далеко не идеальной. Ей присущ ряд существенных недостатков, которые при отсутствии государственного регулирования могут привести к тяжелым социально-экономическим последствиям. Наиболее полно, по нашему мнению, перечень недостатков рыночного саморегулирования приведен в работе профессора О.Т. Лебедева и С.А. Язвенко, которые пишут:

«1. Рынок не способствует сохранению и бережному использованию невозполнимых ресурсов. Тем самым закладываются в перспективе сугубо негативные аспекты безопасности человека как родового существа.

2. Рынок не способен создать эффективный механизм защиты окружающей среды от несовершенной, а подчас откровенно разрушительной деятельности общества. Это создает угрозу потенциальному существованию человека как биологического вида.

3. Рынок не в состоянии эффективно регулировать использование ресурсов, принадлежащих всему человечеству: морепродуктов, тропических лесов, шельфовых запасов полезных ископаемых.

4. Рынок до последних пределов игнорирует потенциальную опасность принимаемых производственных решений, даже если установлены их негативные последствия и влияние на ранних стадиях на состояние здоровья населения, окружающую среду и т. д. Пример: в 1948 г. получен пестицид ДДТ, вред его для окружающей среды установлен в 1960 г., а запрещен в США только в 1972 г.

5. Рынок не создает стимулов для производства товаров и услуг коллективного пользования, что достигается только усилиями государственной власти (дороги, дамбы, учреждения здравоохранения, культуры и т. д.).

6. Рынок не гарантирует право на труд и доход, не обеспечивает перераспределение дохода. Рынок воспроизводит в возрастающей степени материальное неравенство.



7. Рынок не обеспечивает проведение фундаментальных исследований в науке, проявляя весьма ограниченный интерес лишь к тому кругу работ, которые способны создавать конкурентоспособные товары.

8. Рынок ориентирован не на производство социально необходимых товаров, а на платежеспособную потребность, т. е. удовлетворение тех покупателей, которые имеют деньги. Рынок дает не более чем свободу умереть с голоду — утверждают западные специалисты.

9. Рынок инициирует производство и реализацию товаров недоброкачественных, которые могут реализовываться в странах со слабой социальной защитой потребителей. Рынок активно производит продукцию, разрушающую нравственность человека, его эстетические позиции, этические нормы (товары, культивирующие ложь, обман, культ силы и денег, оружие, предметы промышленного шпионажа и т. д.). Рынок активно занимается рекламой и сбытом товаров, которые не имеют реальной потребительской ценности, а являются психологически навязанными товарами.

10. Рынок игнорирует создание и реализацию товаров с искусственно ограниченными сроками службы для увеличения объемов продаж, что приводит к излишнему расходованию общественно необходимых ресурсов, увеличивает опасность аварий и катастроф.

11. Рынок подвержен нестабильности, инфляции, происходит передел сфер экономического влияния, что приводит к появлению разрушительных политических, экономических, военных, этнических и конфессиональных конфликтов»<sup>3</sup>.

Все столь убедительно названные пороки рыночной экономики могут быть преодолены или же ослаблены только в результате целенаправленной социальной защиты населения со стороны государства.

Формирование рынка труда связано с появлением для этого экономических, социальных и юридических предпосылок, то есть

---

<sup>3</sup> Лебедев О.Т., Язвенко С.А. Социальная защита населения: учеб. пособие. — СПб, 1999. — С. 16–17.

## 1.1. Рынок труда, предпосылки его формирования и роль в рыночной экономике

---

некоторых объективных условий, без которых рыночные отношения в трудовой сфере невозможны или же возможны в усеченном виде.

*Экономическими предпосылками рынка труда* являются:

1. Экономическая свобода, либерализация экономики, в основе которой лежит право частной собственности на средства производства, в том числе и на землю;

2. Свобода труда, когда каждый человек имеет возможность самостоятельно определять: чем, когда, где и в каком объеме (сколько времени) ему трудиться. Свобода труда предполагает запрет принудительного труда (за исключением случаев, когда человек осужден к лишению свободы, что четко должно быть определено законодательством страны).

3. Свобода предпринимательской деятельности, когда у человека имеется возможность начать собственное дело, собственное производство или же принять участие в совместном с другими лицами деле (производстве) с учетом регламентируемых форм предпринимательской деятельности.

*Социальные предпосылки* рынка труда заключаются в наличии социального неравенства между людьми по уровню доходов, по составу семьи, по состоянию здоровья, стажу и опыту работы, по умственным способностям, уровню образования, личным качествам (физической силе, выносливости, красоте и др.). Предпосылки этого типа приводят к расслоению населения, появлению богатых и бедных, а также так называемого среднего класса. С другой стороны социальному неравенству людей в обществе должна противостоять государственная система социальной защиты населения от безработицы, система пенсионного обеспечения, социального и медицинского страхования, помогающая подавляющему числу населения преодолевать негативные с точки зрения отдельного человека проявления рыночных отношений.

*Юридические предпосылки* цивилизованного рынка труда состоят в наличии системы законов, обеспечивающие экономические свободы и социальную защиту населения страны. К ним относятся законодательные положения о труде, о собственности, о правах личности, о предпринимательстве, о занятости населения, о соци-

альном обеспечении, социальном страховании, социальных гарантиях, социальном партнерстве и др.

В России юридические предпосылки рынка труда определены, прежде всего, Конституцией Российской Федерации (декабрь 1993 г.), в которой в ст. 7 сказано, что Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В ст. 8 указано, что в стране признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности, гарантируется поддержка конкуренции и свобода экономической деятельности. В ст. 9 признается, что земля и другие природные ресурсы находятся в разных формах собственности, в том числе и в частной. Ст. 17 признает и гарантирует права и свободы человека и гражданина согласно общепринятым принципам и нормам международного права. Ст. 30 утверждает право каждого на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов. В ст. 34 говорится, что каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Ст. 37 провозглашает, что труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, что принудительный труд запрещен.

Для обеспечения конституционных прав и гарантий в России приняты кодексы законов и федеральные законы, детально регламентирующие и раскрывающие права и обязанности граждан и разных органов управления. Среди них: Трудовой кодекс Российской Федерации (введен в действие с 1 февраля 2002 г., с изменениями и дополнениями, последние их которых к моменту подготовки учебника введены Федеральным законом от 18 июля 2011 г.), в котором изложены принципы и правила регулирования трудовых отношений и, в частности, социального партнерства в сфере труда.

«Гражданский кодекс Российской Федерации», части первая, вторая, третья и четвертая (с изменениями и дополнениями, последние из которых введены Федеральным законом от 04.10.2010).

## 1.1. Рынок труда, предпосылки его формирования и роль в рыночной экономике

---

В первой и второй частях, в частности, определены организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.

Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» (июль 1992 г., последнее изменение введено Федеральным законом от 27.07.2010 N 227-ФЗ) и др. в которых рассматриваются и определяются многие положения, связанные с функционированием рынка труда.

Исторически рынок труда возник в процессе эволюции отношений собственности, когда произошло расслоение общества на имущих и неимущих, и экономические условия предопределили необходимость одним людям искать наемных работников, а другим — предлагать услуги своего труда для получения за это средств к существованию. Таков был *эволюционный (традиционный) путь* формирования рынка труда, который берет свое начало с развитием капиталистических отношений в мире и характерен для многих современных стран с развитой рыночной экономикой. Так возник рынок труда и в дореволюционной России.

В первые годы советской власти, особенно в годы новой экономической политики (НЭП), рыночные отношения в сфере труда продолжали существовать. Но уже в декабре 1918 г. был принят первый советский Кодекс законов о труде, в котором устанавливались, с одной стороны, право человека на труд и право безработного на получение материальной помощи, а с другой — провозглашены новые принципы трудовых отношений в виде *трудоуговой повинности*.

Местные советы депутатов трудящихся получили право принудительно привлекать к труду людей, не занятых в общественном производстве. В таких условиях трудовые рыночные отношения приобрели усеченный вид. Регулирование найма на работу и регистрация безработных стали монополией государственных органов власти. Был введен принудительный учет и мобилизация трудоспособных граждан на работу как основа их распределения в отраслях экономики. Те лица, которые уклонялись от регистрации и направления на работу, объявлялись дезертирами и подлежали суду революционного трибунала. Тотальная мобилизация людей к труду, создание трудовых армий означали милитаризацию труда. Однако такая политика в те годы положительных результатов не принесла.

Переход в 1921 г. к НЭПу означал провал «военного коммунизма» с его всеобщим принуждением к труду. В новых экономических условиях стали возрождаться рыночные отношения в сферах производства и труда. На предприятиях стало не выгодно держать лишних работников. Было официально признано, что потери от низкой эффективности занятых работников превышают потери от выплат пособий безработным.

В ноябре 1922 г. был принят новый Кодекс законов о труде, в котором нашли отражение рыночные преобразования в сфере трудовых отношений, возникшие в период НЭПа. Отменялись трудовые мобилизации и повинности, установлен добровольный порядок найма на работу, признавалась легальной временная незанятость на производстве, возобновлены выплаты пособий по безработице, предусматривалась организация общественных работ и другие меры. В 1922 г. появились советские биржи труда, в которых могли зарегистрироваться все желающие получить работу.

Однако к концу 20-х годов развивающиеся рыночные отношения в стране стали входить в противоречие с задачами так называемого социалистического строительства. Провозглашенные политика индустриализации и политика коллективизации исходили из организации общественного производства, основанной на единой государственной или колхозной собственности на средства производства, государственной собственности на землю, централизованном планировании и всеобщности труда как общенародной обязанности.

Многоукладная экономика НЭПа была целенаправленно разрушена, а вместе с ней был упразднен и рынок труда. Безработица, которая продолжала существовать, уже не укладывалась в схему социалистического труда, и поэтому в 1930 г. *была объявлена* полностью ликвидированной. А затем в 1933 г. были ликвидированы и органы по труду, в которых, по мнению политического руководства страны, отпала необходимость. Функции подбора и подготовки персонала перешли к предприятиям и их ведомствам.

Советская система строила экономические отношения на жесткой централизованной основе, когда цены, тарифы, тарифные ставки оплаты труда, размеры должностных окладов устанавливались

## 1.1. Рынок труда, предпосылки его формирования и роль в рыночной экономике

---

сверху центральным союзным, республиканским или отраслевым плановым органом. Так же сверху регламентировались максимальные размеры премий, доплат, надбавок к заработной плате. Такое положение продолжалось многие десятилетия до того времени, когда осознание необходимости кардинальной реформы экономики на рыночной основе не стало в России преобладающей силой общественного развития.

Резкий переход экономики России от административно-командной к рыночной, начавшийся в 1991 г., предопределил **особенности формирования современного российского рынка труда.**

Быстрый процесс разгосударствления собственности и приватизации предприятий при слабом его законодательном обеспечении привел в первые годы реформ к появлению диких форм трудовых отношений, к усилению коррупции, криминализации экономики, к низкой правовой защищенности людей, укреплению зависимости судебно-правовых органов от администрации регионов. По этой причине произошла резкая поляризация общества по уровню доходов. Следствием ошибок в политике доходов и заработной платы стал неоправданно низкий уровень оплаты труда для подавляющей массы работающих и сверхвысокие доходы отдельных топ-менеджеров и предпринимателей. На рынок труда были «выброшены» специалисты таких массовых профессий как экономисты-плановики, многие государственные служащие среднего звена из бывших министерств, низкоквалифицированные рабочие. В силу несовершенства системы налогообложения усилилось развитие неформальной занятости с целью уклонения от чрезмерно высоких налогов. Конверсия оборонной промышленности способствовала уходу из этой сферы деятельности многих классных специалистов. Среди безработных большой удельный вес заняли молодые специалисты без опыта работы, женщины с малолетними детьми, лица предпенсионного возраста.

Созданные службы занятости населения в первые годы реформ не имели достаточного опыта работы. Из-за недостаточного объема финансирования работ по обеспечению занятости населения слабо была развита инфраструктура рынка труда, не хватало надежных

информационных систем и соответствующего их программного обеспечения. Большой объем затрат пошел на формирование и обслуживание самих органов занятости населения.

В силу существовавшего перекоса в структуре подготовки кадров возник большой дефицит в квалифицированных юристах, финансистах, программистах, бухгалтерах, а также в массовых профессиях рабочих-станочников и строителей высокой квалификации. Развалилась система профессионально-технического образования, осуществлявшая подготовку массовых профессий рабочих.

Распад СССР привел к возникновению больших потоков мигрантов, к разъединению многих семей, к резкому увеличению числа беженцев и вынужденных переселенцев, что оказывало существенное давление на рынок труда.

Напряженности на рынке труда способствовало разъединение профсоюзов. Заключение коллективных договоров не стало обязательной нормой регулирования трудовых отношений. В результате колдоговорным процессом было охвачено лишь несколько процентов работающих, главным образом работников крупных государственных предприятий. Остальные работники попали в полную зависимость от воли администраторов и предпринимателей.

Совершенно очевидно, что процесс реформирования экономики и переход ее на цивилизованные рыночные отношения в нашей стране слишком затянулся. Главной причиной этого, по нашему мнению, была непоследовательность высшей власти страны в выборе стратегии перехода от административно-командной экономики к рыночной, что явилось, в свою очередь, следствием огромного давления на нее со стороны бывшей партийно-советской номенклатуры, которая в новых условиях сумела занять многие ключевые места в органах власти.

Преодоление негативных явлений, о которых шла речь выше, острая жизненная необходимость. Этому должно способствовать дальнейшее совершенствование законодательства и, в частности трудового. Трудовой кодекс Российской Федерации, в котором заложены нормы и положения, направленные на совершенствование сферы социально-трудовых отношений, в том числе и сферы рынка труда, претерпевает непрерывные изменения и до настоящего вре-

мени не может считаться удовлетворяющим всем требованиям экономики и населения. Нуждаются в улучшении правового обеспечения рынка труда и некоторые другие законы и нормативные акты.

### 1.2. Функции, элементы и объем рынка труда

**Главная задача рынка труда** — обеспечение оптимальной мобильности работников, наиболее быстрое удовлетворение спроса и предложения на рынке труда.

Достижение этой задачи осуществляется через выполнение рынком труда следующих **функций**:

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

На рынке труда происходит первичное согласование интересов предпринимателей-работодателей и наемных работников. Стороны рыночных отношений договариваются об условиях труда, размере его оплаты, социальных гарантиях, сроках договора. Вторичное согласование интересов работодателей и наемных работников осуществляется через систему социального партнерства путем заключения в стране, отраслях, регионах, муниципальных образованиях соответствующих соглашений, а непосредственно на предприятиях и в организациях — коллективных договоров.

Хорошо организованный и эффективно функционирующий рынок труда обеспечивает наиболее целесообразное использование трудового потенциала общества. Следовательно, состояние и эффективность рынка труда являются важнейшими макроэкономическими факторами эффективности развития общества и его экономики.

Рынок труда тем эффективнее, чем он лучше организован. Уровень организации рынка труда напрямую зависит от того, из каких элементов этот рынок складывается и как решены вопросы функционирования каждого из этих элементов



Составными частями или элементами рынка труда являются:

- 1) Стороны рыночных отношений или субъекты рынка: работодатели или их представители и ищущие наемную работу или доходное занятие люди.
- 2) Конъюнктура рынка — соотношение спроса на труд и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения.
- 3) Правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда.
- 4) Службы занятости населения (департаменты, центры, бюро и др.).
- 5) Инфраструктура рынка труда как совокупность вспомогательных служб и организаций, обеспечивающих функционирование основных органов службы занятости населения. К ним относятся службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, рекламные фирмы и др.
- 6) Альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.
- 7) Система социальных выплат и гарантий для граждан, высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных.
- 8) Система финансирования политики занятости и служб занятости населения.

Первый и второй из перечисленных элементов рынка труда представляют собой естественное и необходимое условие для существования рыночных отношений в сфере труда, они присутствуют на любом рынке труда и мало зависят от его организации. Но последующие элементы рынка труда (с третьего по восьмой) оказывают решающее воздействие на степень эффективности отношений на нем. Через них, собственно, и реализуется та или иная организация трудового рынка, а в зависимости от этого образуется та или иная его эффективность.

Развернутое содержание этих элементов и их состояние на российском рынке труда будет рассмотрено в следующих главах.

Одним из дискуссионных является вопрос **об объеме рынка труда**, т. е. о том, какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом.

Имеются сторонники расширительного толкования понятия рынка труда, согласно которому его субъектом является все экономически активное население, а спрос на труд определяется суммарной численностью занятых и вакантных рабочих мест. Аргументацией этому служит рассуждение о том, что работники, занятые в настоящий момент, не могут считаться занятыми раз и навсегда и вышедшими из рынка; в процессе производства непрерывно происходят изменения условий занятости, возникает необходимость движения работников (по профессиям, должностям и уровням квалификации), территориального перемещения и др.

Другая точка зрения, которую разделяет и автор настоящего учебника, состоит в том, что *рынок труда, как и всякий рынок, относится к сфере обращения, поэтому он не может включать в себя всех работающих, так как они уже вышли из этой сферы и вступили в сферу производственную.*

Нелепо считать, что на рынке, например, обуви находится обувь, не только поступившая в продажу, но и уже ранее купленная, находящаяся в пользовании у населения. То же можно сказать и о любом другом товаре. Купленная вещь (предмет, объект) выходит из рынка и не находится на нем до того момента, когда ее опять не захотят продать.

Исходя из этих соображений, можно утверждать, что *на рынке труда фигурируют только следующие группы трудоспособных людей:*

- 1) те, кто не имеет работы, хочет работать, ищет работу и готов к ней приступить (здесь могут быть безработные, зарегистрированные в службе занятости населения; лица, самостоятельно ищущие работу из числа впервые вступающих в трудовую деятельность или ищущих занятие после перерыва в работе);
- 2) те, кто хоть и имеет работу, но не удовлетворен ею и подыскивает другое место основной или дополнительной работы;
- 3) занятые, но явно рискующие потерять работу и поэтому ищущие другое место работы.

Указанные категории людей составляют *предложение труда* на рынке труда. Величина *спроса на труд* определяется совокупностью вакантных рабочих мест на действующих и вновь вводимых в действие предприятиях и количеством рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда возникает определенная **конъюнктура** рынка труда. Она может быть трех типов:

- 1) *трудодефицитной*, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;
- 2) *трудоизбыточной*, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток предложения труда;
- 3) *равновесной*, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии (специальности) или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

Рынок труда реализуется через государственные и негосударственные органы и службы занятости населения, а также непосредственно через кадровые службы предприятий и учреждений или же напрямую между работником и работодателем.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма — трудовой договор.

Рынок труда находится в непрерывном движении. За ним (движением) следят и на него оказывают воздействие Департамент занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, находящаяся в ведении этого министерства Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия

занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров; департаменты (министерства, главные управления, управления) государственной службы занятости населения субъектов Российской Федерации. Эти органы наряду с Федеральной службой государственной статистики Российской Федерации ведут соответствующую статистику.

Так, если в среднем за год в 2009 г. при численности экономически активного населения 75,66 млн. чел., число безработных составило 6,37 млн. чел. в том числе зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости — 2,15 млн. чел., то в 2010 г. при численности экономически активного населения 75,45 млн. чел., число безработных снизилось до 5,65 млн. чел. в том числе зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости — до 1,59 млн. чел.

О деятельности органов и учреждений службы занятости населения в России подробнее будет сказано в гл. 8, п. 8.1.

### Термины и понятия

Рынок.	Задачи рынка труда.
Рынок труда.	Функции рынка труда.
Предпосылки рынка труда	Элементы рынка труда.
экономические	Объем рынка труда.
социальные	Конъюнктура рынка труда.
правовые.	

### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 1*

1. Дайте определение понятию «рынок труда».
2. Что является экономическими, социальными и юридическими предпосылками рынка труда?
3. В чем заключается эволюционный (традиционный) путь формирования рынка труда?

4. Каковы были экономические и политические условия для существования рынка труда в России в первые годы советской власти?
5. Каковы особенности формирования современного российского рынка труда?
6. В чем заключаются главная задача и функции рынка труда?
7. Каковы основные элементы рынка труда?
8. Что понимается под объемом рынка труда, какой контингент населения подпадает под действие рынка труда и является его субъектом?

\*\*\*\*\*

## Глава 2. Объект продажи на рынке труда

### 2.1. О понятиях «труд» и «рабочая сила»

Одним из наиболее принципиальных вопросов в теории рынка труда является вопрос об объекте продажи на нем. В современной отечественной научной и учебной литературе до сегодняшнего времени достаточно широко распространено представление об этом, основанное на марксистских положениях о рабочей силе, как способности к труду, которая и является объектом продажи на рынке труда. Указанное утверждение далеко не безобидно. Оно служит одним из исходных пунктов в марксистской теории, на которых основаны положения о прибавочной стоимости, об эксплуатации рабочего класса, об исторической предрешенности капиталистического способа производства и объективной закономерности движения человечества к коммунизму. Эти серьезнейшие выводы оказали огромное влияние на развитие человечества. Руководствуясь учением К. Маркса, в нашей стране и в ряде других стран были предприняты попытки строительства бесклассового общества, свободного от эксплуатации. Чем все это закончилось, хорошо известно: огромные человеческие жертвы, нищета и несправие народа, подневольный труд и жалкая зарплата, ложь и лицемерие руководящей верхушки общества, подавление интересов личности во имя мифического строительства коммунизма и масса других издержек и потерь.

При критическом анализе указанной марксистской теории выясняется, что она была несостоятельна в самом своем начале.

Мы разделяем иную, нежели марксистская, точку зрения, в соответствии с которой на рынке труда продается не рабочая сила как способность человека к труду, а **труд**, и что заработная плата представляет собой не стоимость рабочей силы, а является **ценой труда**, его денежным эквивалентом, платой за использование труда.

Отмечая это положение, следует подчеркнуть, что одно из существенных требований любой теории — определение понятий, которыми оперирует исследователь. Известно, что во многих слу-

чаях одинаковыми терминами называют разные вещи и понятия и, наоборот, одни и те же предметы и явления обозначаются разными словами, что недопустимо. Это явление лауреат Нобелевской премии американский ученый-экономист П. Самуэльсон назвал «диктатурой слов» и отметил, что она наиболее опасна в социальных науках. «И без того, — писал он, — настолько сложен наш мир, чтобы мы сами провоцировали бы путаницу и неясности, употребляя по незнанию два различных слова для обозначения одного и того же явления или понятия либо применяя одно и то же слово к различным предметам»<sup>4</sup>. Видный польский ученый, специалист по теории организации и управления Я. Зеленецкий писал: «...неоднородность терминологии часто становится причиной пустых споров, возникающих не из-за различных взглядов, а из-за терминологических недоразумений. Уточнение научной терминологии является одной из задач теории»<sup>5</sup>. Не будет лишним вспомнить здесь и высказывание французского философа XVII века Рене Декарта, которое звучит так: «определяйте значение слов и вы избавите человечество от половины его заблуждений».

Помимо разной семантики слов, обозначающих понятия, явления также могут иметь не только одну, но и другие стороны. Поэтому односторонние трактовки не в состоянии раскрыть сложные многоаспектные явления. С этим мы уже встретились при характеристике понятий «рынок» и «рынок труда». Правда, в последнем случае основной акцент делался на раскрытии слова «рынок». Другое же слово — «труд» тоже несет заряд противоречий, особенно в его сопоставлении с понятием «рабочая сила».

Неискушенному в смысловой неоднозначности слов читателю не придет в голову мысль, что подмена понятий «труд» и «рабочая сила» может иметь серьезнейшие последствия для выводов и положений, обозначаемых этими словами. Подобное возникает при выяснении того, что же продается на рынке труда — труд или рабочая

<sup>4</sup> Самуэльсон П.А. Экономика: Вводный курс / Пер. с англ. К.В. Пушкарева. — М., 1993. — Т. 1. — С. 18.

<sup>5</sup> Зеленецкий Я. Организация трудовых коллективов: Введение в теорию организации и управления / Перевод с польск. Л.А. Васильева и др.; под ред. Г.Э. Слезингера. — М., 1971. — С. 22.

## 2.1. О понятиях «труд» и «рабочая сила»

сила и что под ними понимается. Тот или иной ответ дает вывод, имеющий глубокие идеологические и политические последствия!

Для уяснения разницы в определении цены труда между марксистской трактовкой и трактовкой в соответствии с теорией факторов производства будет уместным привести схематические изображения обоих подходов (рис. 2.1 и 2.2.).

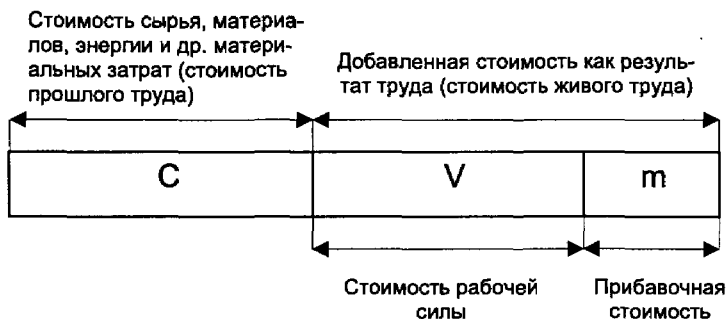
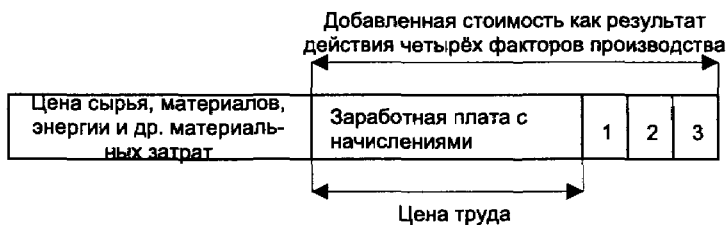


Рис. 2.1. Трактовка формирования цены товара по К. Марксу.



1. Факторный доход собственника земли (рента)
2. Факторный доход собственника средств производства (процент на капитал)
3. Факторный доход предпринимателя (предпринимательский доход)

Рис. 2.2. Трактовка формирования цены товара по теории факторов производства при условии конкурентного рынка труда.

Принципиальная разница между приведенными трактовками состоит в том, что, во-первых, цену потребленных материалов, сырья, топлива, энергии, величину амортизационных отчислений и других материальных затрат К. Маркс назвал стоимостью прошлого труда, имея в виду, что все это есть результат производительной



силы только труда в прошлом периоде; в трактовке теории факторов производства цена потребленных в текущем периоде материалов и др. элементов есть результат совокупного действия в прошлом периоде четырех производительных сил: труда, капитала, природы и предпринимателя, поэтому неправильно называть рассматриваемую величину затрат стоимостью «прошлого труда»; во-вторых, по К. Марксу добавленная стоимость, или стоимость «живого» труда образуется только в результате труда работников и складывается из стоимости рабочей силы и прибавочной стоимости; теория факторов производства трактует добавленную стоимость как результат действия названных четырех сил, которая складывается из цены труда (заработной платы), ренты, процента на капитал и предпринимательского дохода.

Трудовая теория стоимости, в завершеном виде сформулированная К. Марксом и долгие десятилетия господствовавшая в нашей стране, исходит из того, что на рынке труда наемные рабочие продают лишь свою способность к труду, т. е. рабочую силу, которая имеет стоимость, определяемую стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства самого рабочего и его семьи.

В процессе использования рабочей силы, то есть в процессе труда, им — трудом, и только им, создается новая (добавленная) стоимость, воплощаемая в товарах (готовых изделиях). Эта вновь созданная стоимость и есть стоимость труда. Наемный же рабочий за свой труд получает заработную плату не в размере стоимости труда, а лишь часть ее, определяемую как стоимость рабочей силы. Оставшаяся часть вновь созданной рабочими стоимости *незаконно* присваивается собственником средств производства, что является выражением эксплуатации наемного труда. Эта теория, отрицающая участие в создании вновь созданной стоимости (цены) товаров таких факторов производства, как капитал, земля, предпринимательство, привела под руководством коммунистических партий огромные массы людей в тупик, именуемый строительством коммунистического общества — «общества, свободного от эксплуатации наемного труда».

Прежде чем представлять иную точку зрения, давайте разберемся в смысловых вариантах понятий «труд» и «рабочая сила».

## 2.1. О понятиях «труд» и «рабочая сила»

В русском языке слово «труд», как правило, обозначает функционирование работников, целесообразную деятельность людей по производству товаров или услуг; но это слово, хотя и редко, используется также для обозначения определенной категории людей — рабочего класса, рабочих и вообще работников<sup>6</sup>. Тем не менее, в понимании смысловой принадлежности слова «труд» сложности не встречаются.

*Труд* как явление, а не как словесная форма для обозначения людей труда, — это: а) сознательная, б) целенаправленная, в) созидательная, г) легитимная и д) востребованная деятельность людей<sup>7</sup>. Только наличие указанных пяти признаков позволяет называть какую-либо деятельность человека трудом.

Более сложная ситуация возникает при использовании термина «рабочая сила», который в русском языке получил большое смысловое разнообразие. Вот некоторые из его трактовок:

Рабочая сила — это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Такое определение дано К. Марксом<sup>8</sup>.

Но под рабочей силой и до Маркса, и в его время, и после него понимали также разные *категории людей*. Можно назвать несколько таких определений:

- «Под понятием рабочая сила имеются в виду те работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно

<sup>6</sup> Так, один из теоретиков и практиков научной организации труда, дипломат и общественный деятель 30–40-х годов советского периода П.М. Керженцев писал: «Говоря “организация труда”, мы многих читателей наводим на мысль, что дело идет об организации пролетариата как класса (у нас прочно укрепилась терминология “организация капитала”, “организация труда”)» (*Керженцев П.М. Принципы организации.* — М., 1986. — С. 275).

<sup>7</sup> Развернутое обоснование понятия «труд» см.: *Рофе А.И. Экономика труда: учебник для вузов.* — М.: Изд-во КНОРУС, 2010. — С. 34–43.

<sup>8</sup> *Маркс К., Энгельс Ф. Соч.* 2-е изд. — Т. 23. — С. 178.

занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся» — так трактуют это понятие современные американские исследователи экономики труда»<sup>9</sup>;

- Госкомстат России в «Основных методических положениях по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости» от 25 мая 1993 г. понятие «рабочая сила» употреблял как синоним понятия «экономически активное население», под которым понимается часть населения, обеспечивающая предложение труда для производства товаров и услуг и состоящая из занятых и безработных<sup>10</sup>;
- в публикациях Международного бюро труда под рабочей силой понимают просто трудящихся<sup>11</sup>;
- профессор А.Л. Жуков под рабочей силой понимает только занятых наемных работников, а также людей, ищущих наемную работу<sup>12</sup>.

Этот перечень можно продолжить. Все приведенные определения, кроме первого, объединяет то, что они под рабочей силой понимают не способность к труду, а *категории населения*, т. е. человеческие ресурсы для труда. Но дело в том, что каждое из названных определений указывает на *разные* категории населения. У Рональда Дж. Эренберга и Роберта С. Смита — это занятые и безработные в определенном возрасте, в трактовке Госкомстата России — это все занятые и все безработные, в публикации МБТ — это все работники, у А.Л. Жукова — это только наемные работники и люди, ищущие наемную работу.

<sup>9</sup> Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рошина — М., 1996. — С. 34.

<sup>10</sup> Экономика и жизнь. — 1993. — № 22.

<sup>11</sup> Заработная плата: Учебник рабочего образования. — Венгрия, 1997. — С. 219;

<sup>12</sup> Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник. — М., 1999. — С. 24.

И на практике: в одном случае, когда говорят: «Численность рабочей силы на предприятии такая-то», имеют в виду, вероятно, фактическую численность персонала; в другом случае, когда, например, говорят: «Численность рабочей силы в регионе такая-то», имеют в виду, скорее всего, численность занятых и безработных, проживающих в данном регионе. Когда говорят и пишут: «Воспроизводство рабочей силы» понимают, очевидно, воспроизводство способности людей к труду, но можно эту фразу трактовать и как воспроизводство людей, работников.

Встречаются такие фразы, как «иностранная рабочая сила», «квалификация рабочей силы», «эмиграция рабочей силы», «рабочая сила с высшим образованием», «распределение рабочей силы», «структура рабочей силы», «рабочая сила согласна работать на определенных условиях» и т. д., в которых под рабочей силой невозможно усмотреть способность человека к труду, а *подразумеваются люди, работники, персонал* (ведь не скажешь же, например, иностранная способность к труду, или — способность к труду с высшим образованием и т. д.).

Как видно из приведенных примеров, словосочетание «рабочая сила» имеет много смысловых вариантов.

В других языках также не все просто. Например, в английском языке слово «труд» обозначается словом «labour», но это слово имеет еще около двух десятков значений и переводится, как: I — существительные: работа, рабочий класс, работники, рабочие, рабочая сила (здесь — как синоним слова «работники», так как есть еще дословное обозначение рабочей силы: labour power и labour force); лейбористская партия; чрезмерное усилие; родовые муки, роды; продукт или результат труда. II — прилагательное — лейбористский. III — глаголы: трудиться, работать; прилагать усилия; двигаться; обрабатывать (землю) и др.<sup>13</sup>. Такое же положение существует и во многих других языках.

Какой простор для авторов (и их переводчиков), которые для разнообразия изложения могут использовать любой из смыслов этого

<sup>13</sup> Новый большой англо-русский словарь / Под общ. рук. Ю.Д. Апресяна: В 3 т. — М., 1993. — Т. 2. — С. 313–314.

слова в пределах контекста<sup>14</sup>. Не здесь ли скрыта возможность подмены понятий?

Вроде бы очевидно, что если одними и теми же словами обозначаются разные понятия, то это обязывает авторов каждый раз подчеркивать, что же они имеют в виду. Практически же такие пояснения даются далеко не всегда, что приводит к серьезной путанице в использовании понятий. Зачастую один и тот же автор употребляет понятие «рабочая сила» то в одном, то в другом смыслах и при этом не дает никаких пояснений.

Возникает вопрос, а можно ли рабочую силу трактовать как способность к труду? Очевидно, можно. В этом случае мы будем иметь дело с трудовой потенцией человека, с его возможностями. При такой трактовке сила выступает как явление физическое (в механике, например, под силой понимают величину, являющуюся мерой механического действия одного материального тела на другое, в результате которого происходят изменения в состоянии тела, например, его ускорение или деформация; сила характеризуется определенным численным значением, направлением действия в пространстве и точкой приложения).

Отталкиваясь от такого — физического — понимания силы, рабочей силой, или силой работника можно назвать его способность к выполнению определенных трудовых обязанностей, которая после реализации *количественно будет соответствовать* своим возможностям. Если работать в полную силу, то результат будет ра-

<sup>14</sup> Вот пример использования А. Маршаллом (а также переводчиком) термина «рабочая сила» для обозначения совокупности работников. Указывая, что при наблюдении действия спроса и предложения на вещественный товар приходится сталкиваться с трудностью, состоящей в том, что товары с одинаковым названием обладают неодинаковой ценностью, А. Маршалл пишет: «Но этого рода трудности оказываются намного большими, когда дело касается не вещественных товаров, а *рабочей силы*: реальная цена, уплачиваемая за труд (выделено нами. — А.Р.), зачастую значительно отличается от номинально уплаченной цены...» (*Маршалл А. Принципы экономической науки: Пер. с англ.: В 3 т. — М., 1993. — Т. 2. — С. 251*).

вен ее возможностям, а при работе, например, вополсилы результат будет равен половине возможного и т. д.

К. Маркс же, повторим, не только обозначил рабочую силу, как способность человека к труду (а не как человеческий ресурс для труда), но *в отличие от физического смысла этого понятия* сформулировал положение о том, что стоимость рабочей силы и стоимость ее приложения — труда — *не одно и то же*.

Под стоимостью рабочей силы в марксистской трактовке понималась «стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания жизни ее владельца»<sup>15</sup>, величина же стоимости, создаваемой трудом, по К. Марксу, больше стоимости рабочей силы, и эту разность он назвал прибавочной стоимостью с далеко идущими выводами. Ошибочность этого положения выявляется при рассмотрении вопроса о том, что же продается на рынке труда.

К. Маркс утверждал, что на рынке труда продается не труд, а лишь способность к нему — рабочая сила, которую и эксплуатирует работодатель<sup>16</sup>. Так ли это на самом деле?

Действительно, встречаясь на рынке труда, работник и работодатель вроде бы не могут один продать, а другой купить труд, так как его как такового еще нет: труд — это функционирование ра-

<sup>15</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Указ. соч. — Т. 23. — С. 181.

<sup>16</sup> К. Маркс называет рынок, на котором, по его словам, покупается и продается рабочая сила, рынком труда (См.: Указ. соч. — Т. 23. — С. 180, 652, 728, 779, 782–784); составители предметного указателя к 1-му тому «Капитала» используют термины и «рынок труда», и «рынок рабочей силы» (См.: Указ. соч. — Т. 23. — С. 896). С нашей точки зрения, необходима последовательность: если рынок труда, то продается труд, если рынок рабочей силы, то продается рабочая сила. Такой последовательности у К. Маркса (или у переводчиков) по рассматриваемому вопросу не наблюдается. Более того, утверждая, что на рынке продается рабочая сила, а не труд, К. Маркс (или переводчики?) часто употребляет выражения: «спрос на труд» (Т. 23. — С. 651–652), «предложение труда» (С. 652, 779), «труд есть товар (! А.Р.)» (С. 779), «рабочий класс, т. е. совокупная рабочая сила» (С. 653), «предложение рабочих» (С. 652). Как видим, наблюдается недостаточная строгость в использовании определенной терминологии (кто в этом виноват, автор или переводчики — не берусь судить).

ботника, его целесообразная деятельность на производстве или в сфере услуг. Это главный аргумент тех авторов, которые утверждают, что на рынке труда продается лишь способность к труду. Однако дело в том, что полной аналогии механизма функционирования рынка труда с механизмом функционирования вещественных рынков быть не может: действие рынка труда имеет свои особенности, определяемые специфичностью объекта купли-продажи на нем.

Если на рынке вещественных товаров акт купли-продажи происходит одномоментно, он начинается и заканчивается в сфере обращения, в результате чего объект купли-продажи меняет своего собственника, то на рынке труда все обстоит сложнее. Договор о купле-продаже происходит между субъектами рынка труда в сфере обращения, где встречаются работодатель (или его представитель) и работник, предлагающий свой труд. Но вот *реализация* условий договора может быть осуществлена *лишь после того, как труд стоит*.

О чем же договариваются работник и наниматель на рынке труда? Они договариваются о *предстоящем труде*, о труде, который должен состояться в сферах производства или услуг, о плате за этот труд и о других условиях труда, с ним связанных. Вряд ли нанимателя может интересовать лишь способность к труду без ее реализации. Его интересует труд работников как один из факторов производства, поэтому он покупает именно труд и после того, как он состоится, производит его оплату. Логика предпринимателя по отношению к наемному работнику состоит в том, что работник получит соответствующую плату не за свою потенцию — способность к труду, а только за осуществленный конкретный труд, то есть за выполнение определенной работы.

## 2.2. Условия функционирования рынка труда

Рыночные отношения подчиняются экономическим законам, в частности, законам спроса и предложения, которые определяют условия нормального функционирования рынка. Следуя им, можно сформулировать некоторые положения, соблюдение которых обязательно для осуществления легитимных рыночных сделок. Таки-

## 2.2. Условия функционирования рынка труда

ми положениями при решении вопроса о том, что же продается на рынке труда, будут следующие:

- 1) На *любом рынке* осуществляется процесс *купли-продажи* того, чего покупатель не имеет, но хочет приобрести, а продавец имеет и намерен продать.
- 2) Процесс купли-продажи какого-либо объекта означает *смену его собственника*: продавец передает объект продажи покупателю и при этом теряет право собственности на этот объект, получая за это деньги, а покупатель за деньги приобретает объект и вместе с ним право собственности на него.
- 3) Собственник отличается от нанимателя или арендатора тем, что он помимо правомочий владения и пользования, которыми обладают они, имеет еще право *распоряжения* объектом владения.
- 4) Сделка купли-продажи на конкурентном рынке (подчеркнем — *на конкурентном*) есть *эквивалентный обмен*, определяемый законами спроса и предложения.

Указанные положения схематично представлены на рис. 2.3.

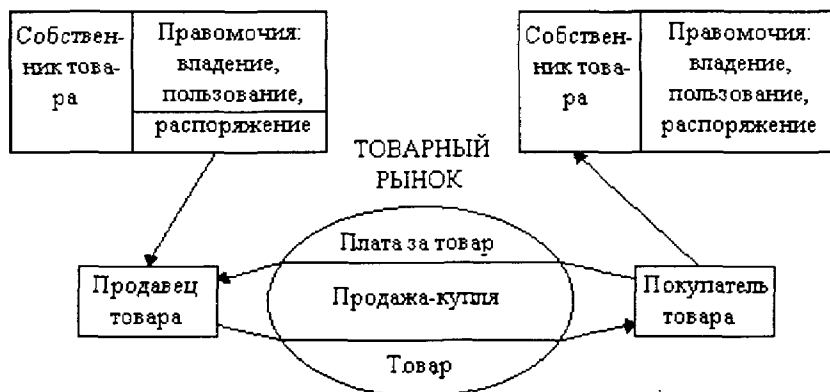


Рис. 2.3. Схема эквивалентного обмена на товарном рынке.

Итак, чтобы распоряжаться объектом притязаний, нужно стать его собственником.

Отвечает ли этим условиям нормального функционирования рынка категория «рабочая сила», если под ней понимать совокуп-



ность физических и духовных способностей человека, как это считал К. Маркс? Ответ будет отрицательным, и это подтверждается следующими обстоятельствами:

- 1) Рабочая сила как способность к труду неотделима от человека — работника, и поэтому ее нельзя продать, не продав самого работника. Но это последнее условие было бы возможно только в том случае, если работник — раб. В свободном же обществе работорговля недопустима, а, следовательно, способность к труду продать нельзя, рабочая сила не продается.
- 2) Раз рабочая сила неотделима от человека — ее носителя, она не может стать собственностью другого человека — покупателя<sup>17</sup>.
- 3) Если работодатель не становится собственником рабочей силы, то он ею и не распоряжается, это право принадлежит только собственнику рабочей силы — самому работнику. Утверждение К. Маркса о том, что собственник рабочей силы продает ее лишь *на определенное время*<sup>18</sup>, является нелепостью, так как купля и продажа — строгие понятия, *означающие смену собственника*. Это одна из тех натяжек, которые допускает К. Маркс в своих построениях теории экс-

<sup>17</sup> Существует мнение, что понятие «собственник рабочей силы» отличается от понятия «носитель рабочей силы». Отличие, якобы, состоит в том, что рабочую силу нельзя отделить от ее носителя, но при этом она может стать собственностью другого человека. Строго говоря, подобное утверждение — не более чем словоблудие. Носитель чего-либо является владельцем этого, а владение есть лишь одно из правомочий, определяющих понятие собственника. Если что-то продается, то все правомочия на предмет покупки переходят к новому собственнику: он становится и владельцем, и пользователем и распорядителем объекта продажи. Здесь понятие «распоряжение способностями к труду» подменяется понятием «управление трудом», то есть смешиваются понятия административного, должностного подчинения и отношения собственности. Процесс управления людьми в ходе общественного производства определяется и регулируется трудовым договором и не имеет никакого отношения к собственности на способности человека к труду.

<sup>18</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Указ. соч. — Т. 23. — С. 178.

плуатации. По К. Марксу работодатель выступает лишь *наимателем* рабочей силы на определенный срок. Но процесс найма не является покупкой, а, следовательно, вопреки тому, что утверждал К. Маркс<sup>19</sup>, акт купли-продажи при найме отсутствует, отсутствуют также продавцы и покупатели рабочей силы.

- 4) При найме рабочей силы как способности к труду происходит *неэквивалентный* обмен, так как капиталист якобы покупает и платит за рабочую силу, на самом же деле его интересует труд. Стоимость рабочей силы, по Марксу, меньше того, что стоит труд. Но раз нет эквивалентного обмена, то это не цивилизованные рыночные отношения, а отношения обмана, надувательства, грабежа, наживы, т. е. эксплуатации<sup>20</sup>. Именно это положение составляет один из «краугольных камней» марксизма, обосновывающих необходимость смены «эксплуататорского» строя и «экспроприации экспроприаторов»!

Как же *на самом деле* действует рыночный механизм, если согласиться с положением о том, что на рынке труда продаются и покупаются не способности человека, а труд? Это можно представить следующим образом:

- 1) На рынке труда осуществляется процесс купли-продажи *труда*, труда *предстоящего*, о чем и договариваются покупатель и продавец труда.
- 2) Покупка труда работодателем означает, что он становится *собственником результатов труда*, так как ценность труда заключается только в его результатах. Работник за труд получает его цену — заработную плату, величина которой зависит: от конъюнктуры на рынке труда, определяемой соотношением спроса на труд и предложения труда; от преобладающей на нем модели формирования ставок заработной платы; от ряда других факторов, отражающих особенности тех или иных национальных и региональных рынков труда.

---

<sup>19</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Указ. соч. — Т. 23. — С. 178–187.

<sup>20</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Указ. соч. — Т. 23. — С. 632.

- 3) Став собственником результатов труда, работодатель ими не только владеет и пользуется, но и *распоряжается*.
- 4) При продаже труда на конкурентном рынке происходит *эквивалентный* обмен, так как заработная плата есть плата за использование труда, т. е. за труд. *Никакой эксплуатации труда при наличии конкурентного рынка труда не происходит*. Добавленная цена товара или услуги образуется разными факторами производства: часть ее, созданная трудом, выплачивается работнику в виде оплаты труда — заработной платы, другие части составляют плату за пользование капиталом, землей и за предпринимательство.

В условиях монополии на рынке труда (монополии покупателя труда) *эксплуатация имеет место* в силу исключительности положения работодателя, который имеет возможность навязать ставки заработной платы и уровень занятости ниже равновесных величин (это будет показано при рассмотрении моделей рынков труда)<sup>21</sup>.

Таким образом, при признании того, что на рынке труда продается и покупается труд работников, удовлетворяются все условия нормального функционирования рыночных отношений.

В связи с рассмотренными положениями обратим внимание на широко употребляемое и по настоящее время понятие «**стоимость рабочей силы**» как величины, характеризующей уровень заработной платы. Это понятие с любой точки зрения представляется *неправомерным*. О том, что рабочую силу как способность к труду нельзя продавать, не продавая самого работника, мы только что рассмотрели. Нельзя также говорить о стоимости рабочей силы, если под ней подразумевается экономически активное население или другие его слои. Как можно продавать население? Совершенно очевидно, что это абсурдное утверждение. Значит, и во втором случае понятие «стоимость рабочей силы» не имеет экономического

<sup>21</sup> Здесь необходимо подчеркнуть, что в теории эксплуатации у К. Маркса нет различия между конкурентным и монополическим рынками труда. По К. Марксу и на первом и на втором типах рынков труда присваивается «прибавочный труд», а это, якобы, и есть факт эксплуатации, что нельзя признать правильным.

## 2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда

смысла. На рынке труда продается и покупается ТРУД, он и имеет определенную цену.

Другое дело, что кроме заработной платы — цены труда, предприниматель несет и другие издержки, связанные с наймом и использованием персонала, например, такие, как социальные выплаты, расходы на подготовку персонала и др. Эту категорию затрат в некоторых публикациях Международной Организации Труда (МОТ) называют стоимостью рабочей силы (в смысле, очевидно, стоимости затрат на оплату персонала). По нашему мнению, ее следовало бы называть так, как она представляется по существу — *издержками, связанными с наймом персонала*. Использование же термина «рабочая сила» и в этом контексте приводит только к двусмысленностям и не служит делу раскрытия реальной экономической категории «цена труда».

По сути дела, положение К. Маркса о рабочей силе как способности к труду было не более чем научной гипотезой. Но на ней-то и покоилась его теория о труде, а по существу — вся разработанная им экономическая теория. Гипотеза не подтвердилась. Трудовая теория стоимости К. Маркса была ошибочной, а поэтому и не оправдалась на практике.

### **2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда**

В экономической литературе, в ряде нормативных и руководящих документов помимо понятия «рынок труда» распространены такие термины, как «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов», «рынок рабочих мест». Высказанные выше соображения дают основание утверждать, что такие понятия, как *«рынок рабочей силы»* и *«рынок трудовых ресурсов»*, с нашей точки зрения, также **неправомерны**.

На любом рынке, будь то рынок нефти, обуви, продуктов питания, жилья и т. д. происходит смена собственника. Одни покупают то, что продают другие. При этом первые становятся собственниками того, чего лишаются вторые. То же самое происходит и на рынке труда, где объектом продажи является труд. Спрашивается, зачем

же в стройную картину рыночных отношений вносить путаницу и называть объектом продажи то, что продано быть не может ни при каких обстоятельствах?

Ни рабочая сила, ни тем более трудовые ресурсы продаже не подлежат. Их продать невозможно: первую потому, что рабочая сила как способность человека к труду неотделима от человека, вторые — трудовые ресурсы — не продаются, так как нельзя в цивилизованном обществе торговать людьми. А раз это так, то *ни рынка рабочей силы, ни рынка трудовых ресурсов в цивилизованном мире быть не может.*

Теперь о рынке рабочих мест. *Рынок рабочих мест* в контексте рынка труда как самостоятельный вид рынка также не существует, он представляется *частью рынка труда, количественным выражением спроса на труд*, который складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях и организациях и количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену. Как совершенно справедливо писал А.Э. Котляр: «Рабочие места на рынке труда не обращаются»<sup>22</sup>.

О рынке рабочих мест может идти речь лишь в том случае, когда его субъектами являются собственники средств производства. Одно предприятие может продать какие-то рабочие места или часть производственной территории другому предприятию. Подобный рынок к рынку труда отношения не имеет. Это специфический рынок, подобный любому другому вещественному рынку. На нем объектом купли продажи могут быть рабочие места, производственные площади, целые предприятия.

Среди синонимов понятия «рынок труда» может быть понятие «рынок работы», оно вполне может использоваться, но практически не применяется, так как «рынок труда» понятие более привычное.



<sup>22</sup> Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. — 1998. — № 1. — С. 36.

### 2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда

Составной частью марксистской теории о труде являются положения о труде абстрактном и конкретном, необходимом и прибавочном, живом и прошлом (овеществленном), производительном и непроизводительном, которые базируются на трудовой теории стоимости. Поскольку подобные понятия присутствуют в ряде *современных отечественных учебников и учебных пособий по экономической теории, политэкономии и рынку труда* нельзя этот вопрос оставить без внимания.

Положения о двойственном характере труда, т. е. **труде абстрактном и конкретном**, по мысли К. Маркса, раскрывали «механизм» формирования стоимости товаров и тем самым подтверждали правильность трудовой теории стоимости в противовес теории факторов производства. Однако это «открытие» К. Маркса искажало существо труда как явления. В чем здесь состояла ошибка?

Двойственный характер труда заключается по К. Марксу в том, что потребительные стоимости товаров являются результатом конкретного труда, а стоимость товаров — это результат якобы абстрактно человеческого труда. К. Маркс писал: «...потребительная стоимость, или благо, имеет стоимость лишь потому, что в ней овеществлен, или материализован, абстрактно человеческий труд. Как же измерить величину ее стоимости? Очевидно, количеством содержащегося в ней труда, этой “созидающей стоимости субстанции”. Количество самого труда измеряется его продолжительностью, рабочим временем, а рабочее время находит, в свою очередь, свой масштаб в определенных долях времени, каковы: час, день и т. д.»<sup>23</sup>.

Под абстрактным К. Маркс понимал одинаковый, лишенный различий человеческий труд вообще, труд как «расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле», который «образует стоимость товаров». Под конкретным трудом он понимал «расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме», создающей потребительные стоимости<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т. 23. — С 47.

<sup>24</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Указ. соч. — Т. 23. — С. 55.

Действительно, одной из *форм проявления* труда являются затраты физиологической энергии работников (это биологическая: физиологическая, психологическая и психофизиологическая стороны трудовой деятельности). Но ведь труд *имеет и другие формы проявления*, такие, как взаимодействие работников со средствами производства (это организационно-технологическая сторона труда) и производственное взаимодействие работников друг с другом (это организационно-социальная сторона труда). При этом принципиальным является то, что *все эти формы проявления труда находятся в органическом единстве и одна без другой не существуют и невозможны*.

*Биологическая сторона труда* заключается в расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека зависят от величины физической (динамической и статической) и нервно-психической нагрузок на организм человека.

Динамическая физическая нагрузка определяется объемом физической работы (в килограммометрах), величиной энергетических затрат (в калориях), мощностью усилия (в ваттах). Статическая физическая нагрузка характеризуется величиной усилия, которое совершает человек без перемещения тела или отдельных его частей, умноженной на время поддержания этого усилия (в килограммах в секунду).

Нервно-психическая нагрузка определяется: объемом и характером информации, которые воспринимает и перерабатывает работник для принятия определенных решений в течение рабочей смены; интенсивностью внимания, которая зависит от числа одновременно наблюдаемых объектов, от длительности сосредоточенного наблюдения, от продолжительности активных действий; напряженностью аналиторно-мыслительной деятельности, зависящей от плотности сигналов — количества сообщений в час, объема оперативной памяти — числа удерживаемых в памяти элементов в течение определенного периода времени, величины эмоционального и интеллектуального напряжения; степенью монотонности труда, зависящей от количества и длительности элементов производственных операций, частоты их повторения, времени пассивного

### 2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда

наблюдения за ходом технологического процесса, продолжительности времени монотонного труда в течение смены; темпом работы, т. е. количеством движений рук, ног, головы, корпуса в единицу времени.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда. Обобщающая оценка совокупного воздействия на человека всех факторов внешней среды будет характеризовать степень тяжести и нервно-психической напряженности труда.

*Организационно-технологическая сторона* трудовой деятельности заключается в определенной системе взаимодействия работника со средствами производства — предметами и средствами труда. Такое взаимодействие зависит: во-первых, от технологии и техники производства (деятельности), которые определяют техническую вооруженность труда, степень его механизации и автоматизации, совершенство технологических процессов; во-вторых, от таких вопросов организации труда, как организация рабочих мест, режимы труда и отдыха, подготовка и повышение квалификации работников, применение рациональных приемов и методов труда.

*Организационно-социальная сторона* отражает производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется как по горизонтали (взаимодействие между работниками смежных рабочих мест, а также взаимодействие между основными и вспомогательными работниками), так и по вертикали (производственные отношения между руководителями и подчиненными). Взаимодействие между работниками зависит: во-первых, от форм организации труда — индивидуальной или коллективной, от принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда; во-вторых, от социально-экономической и производственной структуры персонала и его численности; в-третьих, от организационно-правовой формы предприятия.

Все отмеченные формы проявления труда представляют собой *единый процесс труда*.



Выделение форм проявления труда имеет некоторый смысл, например, при *исследовании* таких аспектов труда, как степень его тяжести, напряженности, содержательности и др. Но труд как расходование человеческой силы в физиологическом смысле в отрыве от других форм его проявления невозможен. ***Представлять труд только как одну из форм его проявления, значит, выхолащивать сущность труда.***

Хотелось бы подчеркнуть, что критика положений об «абстрактном труде» ни в какой мере не связана с абстракцией как методом научного исследования. Без абстрагирования зачастую вообще невозможно выявить существенные стороны того или иного общественно-экономического явления. Это общепринятый и широко используемый метод научного исследования. Однако категория «абстрактный» труд, *это не метод исследования, а примененное К. Марксом обозначение свойства труда* быть источником вновь созданной стоимости товара. Но при этом указанное свойство труда приписано лишь одной из форм проявления труда, с чем согласиться нельзя.

Об абстрактно человеческом труде можно говорить только как о труде подразумеваемом, труде как мысленном образе при *рассуждении* о нем. Но и в этом своем качестве труд является в *единстве* всех своих проявлений. Следовательно, положение о том, что стоимость создается только одной из форм проявления труда, — это ни чем не обоснованное утверждение. А вытекающие из этого утверждения выводы не соответствуют действительности.

В то же время любой *реальный* (а не подразумеваемый) труд — явление всегда конкретное — это целенаправленная деятельность человека по производству конкретных благ. Труд способен создавать новую цену продукта (товара) только в пределах того, как он оценивается сам. Участвуя в создании благ, труд участвует в формировании цены товаров, величина которой определяется в конечном итоге *взаимодействием спроса и предложения* на рынке. Будучи приложенным к конкретным средствам производства, труд участвует в производстве конкретных товаров или услуг опять же *в единстве* всех своих проявлений.

### 2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда

В отличие от трудовой теории стоимости теория факторов производства утверждает, что не только непосредственный труд является «созидающей стоимостью субстанцией». На земле и без участия труда вырастают полезные человеку злаки, плоды, деревья и пр., причем с разными потребительными свойствами и, соответственно, с разной ценой. Это результат производительной силы земли (природы), величина которой измеряется рентой.

Новая техника и технология обеспечивают прирост производительности намного больше, чем это способен достигнуть работник, даже самый высококвалифицированный, но работающий на менее производительном оборудовании. Это результат производительной силы капитала, вложенного в новую технику и технологию, а ее величина определяется процентом на капитал.

Созидательная роль предпринимателя состоит в том, что он является организатором и двигателем производства. Именно производительная сила предпринимателя обеспечивает комбинацию факторов производства, которая без его деятельности невозможна. Производительная сила предпринимателя обеспечивает ему предпринимательский доход.

Таким образом, *положение о двойственном характере труда не выдерживает критики, а поэтому является ошибочным*. Труд всегда конкретен и в этой своей конкретности труд имеет определенную цену, формируемую под воздействием законов рынка. Помимо труда в формировании добавленной стоимости (цены) участвуют капитал, земля (природа) и предпринимательство. Именно в этом и состоит «механизм» формирования издержек производства на товары.

Для того чтобы снять некоторые из возможных вопросов заметим, что понятия «цена» и «стоимость» — это синонимы, а так называемый закон стоимости — надуманная категория. На самом деле *такого экономического закона в природе не существует*. «Закон стоимости» сформулирован К. Марксом для обслуживания «трудовой теории стоимости». Он был необходим К. Марксу для объяснения необъяснимого с точки зрения трудовой природы стоимости: почему, например, одинаковое количество и качество труда приводит к разным экономическим результатам — к разной цене

товаров, и наоборот, почему разное количество и качество труда может дать одинаковый экономический результат. Здесь то и возникли идеи об «общественно необходимом труде», о пресловутом «колебании» цен вокруг стоимости и, в конечном итоге, о «законе стоимости», согласно которому товары обмениваются в соответствии с количеством «общественно необходимого труда, затраченного на их производство», а «сумма цен товаров в обществе равна сумме их стоимостей».

Теория факторов производства объясняет подобные явления без всякого «закона стоимости», она в нем не нуждается. На рынке действуют иные объективные силы: законы спроса и предложения, закон денежного обращения и др.

Понятия о **живом и прошлом** — о **овеществленном труде** это также следствие понимания труда как единственного источника формирования добавленной цены товара. Живым трудом К. Маркс называл реальный труд людей, а *прошлым (овеществленным)* — все произведенные продукты как результат труда людей в прошлом. Однако теория факторов производства доказывает, что продукция возникает в результате действия многих факторов. Следовательно, неправильно считать произведенные продукты, также как и добавленную их стоимость (цену) только результатом функционирования непосредственного труда. Неправильно также потребленные средства производства называть прошлым трудом. В средствах производства материализованы не только труд, но и производительные силы капитала, природы и предпринимателя.

Такими же ошибочными являются положения о труде «**необходимом**» и «**прибавочном**». Любой труд необходим. То, что К. Маркс называл прибавочным трудом, является результатом действия других, помимо труда, факторов производства.

Деление труда на **производительный и непроизводительный** произошло как следствие разного отношения к труду, связанному с производством товаров, и труду по оказанию услуг, который не закрепляется и не реализуется в виде отдельных изделий, а исчезает сразу же после оказания услуг, но имеет свою цену и заслуживает оплаты.

### 2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда

По этому поводу один из крупных авторитетов в области истории экономических учений М. Блауг писал: «Разграничение производительного и непроизводительного труда, введенное Смитом, это, пожалуй, одна из самых пагубных концепций в истории экономической мысли»<sup>25</sup>. В самом деле, использование марксистской политэкономией положений о непроизводительном труде привело к тому, что так называемая бюджетная сфера экономики нашей страны финансировалась по «остаточному принципу».

Труд, как отмечено было выше, это сознательная, целенаправленная, *созидательная*, легитимная и востребованная деятельность человека. Следовательно, он не может быть непроизводительным. Всякий труд — это *производство* — *созидание* благ, полезностей, удовлетворяющих потребности людей. Блага могут быть материальными и нематериальными, но от этого они не перестают быть благами. Нематериальные блага *производятся*, а поэтому они есть результат производительного труда. Научное открытие, сделанное ученым, так же, как и труд юриста, артиста, педагога, спортсмена, врача, экскурсовода, косметолога, — все это произведенные нематериальные блага, удовлетворяющие определенные потребности людей. Нематериальные блага могут быть духовными, удовлетворяющими культурные, эстетические, познавательные потребности человека. Они могут быть и бытовыми, удовлетворяющими естественные потребности людей в здоровье, отдыхе, чистоте, опрятном внешнем виде и т. д. Благом будет и правовая защищенность людей в результате труда адвокатов, прокуроров, судей, и управленческая деятельность представительных и исполнительных органов власти, и многое другое, не относящееся к сфере материального производства.

Отличие некоторых нематериальных благ, производимых трудом, например артистов, врачей, юристов, от материальных состоит в том, что первые, как правило, потребляются в момент их создания, тогда как вторые, приобретая форму вещей или продуктов, могут существовать длительное время. Однако и здесь не все

<sup>25</sup> Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. — М., 1994. — С. 48.

однозначно. Так, концерт, записанный на аудиокассету или снятый видеокамерой, может «потребляться» многократно, сделанная хирургом операция может надолго восстановить здоровье человека и т. д. Таким образом, деление труда на производительный и непродуцительный ошибочно, т. е. не верно.

Таковы соображения и аргументации по поводу некоторых теоретических положений, связанных с понятиями труда и рынка труда.

### Термины и понятия

Труд.	организационно-
Предстоящий труд.	технологическая
Рабочая сила.	ограничационно-
Цена труда.	социальная.
Формы проявления труда	Факторы производства.
биологическая	

### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 2*

1. Что является объектом продажи на рынке труда: труд или рабочая сила, как способность человека к труду? Обоснуйте это положение.
2. В чем заключается принципиальное требование давать точное определение понятиям?
3. Раскройте многообразие понятий «рабочая сила».
4. Почему нельзя продать на рынке труда рабочую силу?
5. Чем обосновывается положение о том, что рабочая сила не имеет цены?
6. Что является ценой труда?
7. Почему понятие «стоимость рабочей силы» как величины, характеризующей уровень заработной платы представляется неправомерным?
8. Каковы условия нормального функционирования рынка труда?
9. Чем отличается механизм функционирования рынка труда от механизма функционирования вещественных рынков?

### 2.3. О некоторых спорных понятиях, связанных с трудом и рынком труда

10. О чем договариваются работник и наниматель на рынке труда? Обоснуйте это положение.
11. Обоснуйте или опровергните тезис о том, что эксплуатации труда при наличии конкурентного рынка труда не происходит.
12. Почему неправомерны такие понятия как «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов»?
13. Что понимается под рынком рабочих мест?
14. Какие признаки отличают труд от деятельности?
15. В чем заключается ошибочность положений о труде абстрактном и конкретном, необходимом и прибавочном, живом и прошлом (овеществленном), производительном и непроизводительном?

\*\*\*\*\*

## Глава 3. Спрос и предложение на рынке труда

### 3.1. Спрос на труд

Важнейшими категориями рынка труда являются спрос на труд и его предложение.

**Спрос на труд** на конкретном рынке труда означает количество услуг труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Спрос на труд формируют работодатели, располагающие вакантными рабочими местами, а также рабочими местами, которые заняты работниками, не удовлетворяющими работодателя и поэтому ищущего им замену.

Спрос на труд зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь спроса на труд и его цены — заработной платы — выражается *законом спроса на труд*, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены. Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой спроса*.

Представим зависимость между уровнем заработной платы и величиной спроса на труд величинами, показанными в нижеследующей таблице.

Варианты	Заработная плата (ЗП), тыс. руб.	Спрос на труд (Т), чел.
А	4,0	100
Б	3,0	125
В	2,0	200
Г	1,5	300
Д	1,0	400

Если построить график, на оси ординат которого отложить величину заработной платы, а на оси абсцисс величину требуемого труда в виде количества нанимаемых работников, то спрос будет представлен наклоняющейся вниз слева направо кривой  $S - S$ ,

### 3.1. Спрос на труд

показывающей, что по мере снижения размера заработной платы величина спроса на труд будет возрастать и наоборот, при повышении размера заработной платы величина потребности в наемном труде будет падать. На рис. 3.1 показано, что при заработной плате 4 тыс. руб. потребность в наемных работниках составит 100 чел., а при заработной плате одна тысяча руб. потребность в работниках возрастет до 400 чел. При этом кривая спроса находится в строго фиксированном положении, а величина спроса на труд движется по этой кривой.

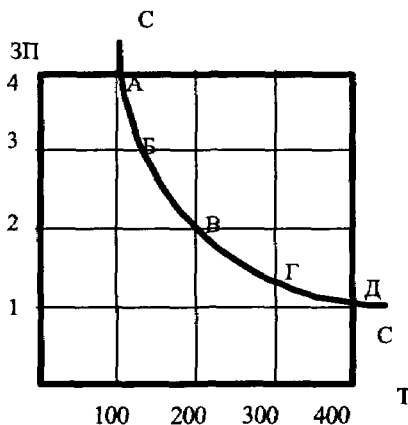


Рис. 3.1.

Помимо *цены труда* на величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как:

- спрос на продукты производства,*
- уровень технологии производства,*
- цена капитала.*

Для уяснения механизма влияния на величину спроса на труд каждого из названных факторов необходимо рассматривать изменение одного из них при неизменной величине других. При этом изменения могут происходить двойко. Один из таких способов воздействия на величину спроса на труд называют *эффектом масштаба*, когда изменение величины (масштаба) показателя, характеризую-



щего какой-либо фактор, прямо ведет к изменению величины спроса на труд. Другой способ называют *эффектом замещения*, когда труд, представленный определенным количеством работников, заменяется какими-либо нововведениями в производстве. В результате изменение величины фактора, в обычных условиях влияющего на величину спроса на труд, к подобным результатам не приводит.

Уяснению сущности этих способов (эффектов) помогают примеры. Рассмотрим, как проявляется эффекты, если меняется один из выше названных факторов воздействия на величину спроса на труд при неизменности других факторов.

1. При *изменении цены труда эффект масштаба* действует следующим образом. Возьмем случай, когда величина заработной платы увеличивается. Здесь просматривается такая цепочка зависимостей:

рост заработной платы → рост затрат на производство → рост цены продуктов производства → сокращение спроса на продукты производства → снижение объема производства → снижение занятости на производстве.

В случае уменьшения величины заработной платы цепочка зависимостей будет выглядеть следующим образом:

снижение заработной платы → уменьшение затрат на производство → сокращение цены продуктов производства → увеличение спроса на продукты производства → рост объема производства → рост занятости на производстве.

Изменение масштаба производства прямо привело к изменению занятости на производстве.

Но при росте заработной платы может проявиться и *эффект замещения*. Суть его состоит в том, что цепочку: «рост заработной платы → рост затрат на производство...» можно разорвать, и добиться не роста, а уменьшения затрат на производство путем применения трудоэкономящей технологии — такой, которая *заменит* работников и, как следствие, сократит занятость на производстве.

В приведенных случаях количество требуемых работников можно определить, двигаясь по кривой спроса либо вверх влево, либо вниз вправо. Положение самой кривой спроса на графике не меняется.

### 3.1. Спрос на труд

2. Как реагирует спрос на труд, если цена труда, цена капитала и технология остаются неизменными, но *меняется спрос на продукт производства*? В этом случае при увеличении спроса на продукт производства предприниматели будут увеличивать объем производства, эффект масштаба приведет к увеличению спроса на труд, кривая спроса  $C_1 - C_1$  сдвинется вправо и займет положение  $C_2 - C_2$  (рис. 3.2). Эффекта замещения в этих условиях не возникает. То же произойдет, если, например, летом увеличился сезонный спрос на уличных продавцов. В этом случае кривая спроса  $C_1 - C_1$  переместится в новое положение  $C_2 - C_2$ , заработная плата не изменилась, а спрос возрос.

3. Изменение спроса на труд при *изменении величины предложений капитала* и, соответственно, при изменении его цены и неизменной величине других факторов создаст следующую цепочку зависимостей:

*падение цены капитала* → *снижение издержек производства* → *рост объемов производства* → *рост занятости*.

Здесь проявляется эффект масштаба. Заработная плата не меняется, а спрос на труд растет.

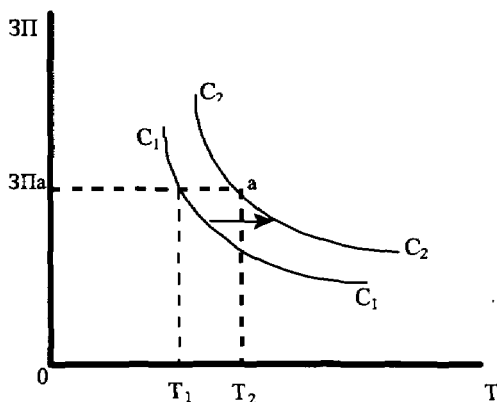


Рис. 3.2.

Падение цены капитала может привести и к эффекту замещения, когда вместо труда будут использоваться капиталоемкие техноло-

гии, заменяющие труд наемных работников. Спрос на труд сократится. Кривая спроса сдвинется влево (рис. 3.3).

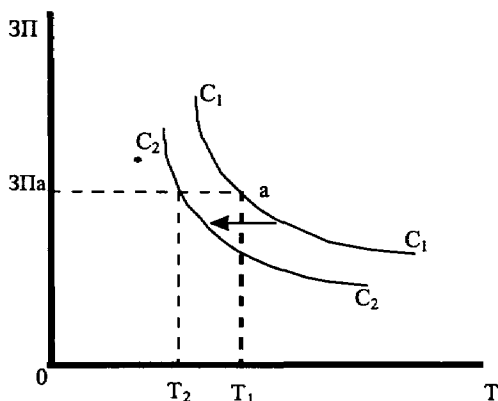


Рис. 3.3.

Здесь в спросе на труд имеют место противоборствующие эффекты. Эффект масштаба сдвигает кривую спроса вправо, а эффект замещения — влево. Какой из эффектов действует сильнее, тот и определяет направление сдвига кривой спроса на труд.

Кривые спроса на труд индивидуальны для каждого предприятия, для каждой отрасли экономики, для каждого региона. Синтез этих кривых покажет обобщенное положение кривой спроса на труд в масштабе страны, экономики.

Предпринимателя может интересовать не только направление изменения спроса на труд, но и величина изменения спроса в зависимости от воздействия разных факторов.

Степень реакции одного показателя на изменение другого связанного с ним показателя называется *эластичностью*. Она показывает, на сколько процентов изменится одна величина при изменении другой на один процент. Коэффициент ценовой эластичности спроса на труд ( $E_c$ ) определяется по формуле:

$$E_c = \frac{\Delta C}{\Delta Ц},$$

где:  $\Delta C$  — прирост или сокращение ( $-\Delta C$ ) величины спроса на труд, %;

$\Delta Ц$  — прирост или сокращение ( $-\Delta Ц$ ) цены труда, %.

Показатель ценовой эластичности спроса всегда будет отрицательной величиной, так как прирост величины спроса ( $+\Delta C$ ) будет следствием сокращения цены труда  $-\Delta Ц$  и наоборот. Для оценки эластичности часто знак «-» опускают и пользуются только абсолютным значением величины эластичности.

Если абсолютная величина показателя эластичности будет меньше 1, то спрос относительно *неэластичен*, т. е. изменение цены труда приводит к меньшему изменению спроса на труд (рис. 3.4, а); если абсолютная величина показателя эластичности будет больше 1, то спрос относительно *эластичен*, изменение цены труда приводит к большему изменению спроса на труд (рис. 3.4, б); если коэффициент эластичности равен 1, то такое положение, когда изменение цены труда ведет к точно такому же изменению спроса на труд, называют *единичной эластичностью*, (рис. 3.4, в).

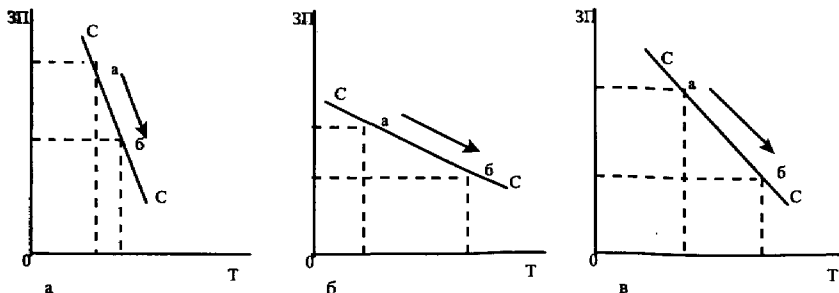


Рис. 3.4.

Крайними случаями эластичности будут ситуации для рынка труда, в основном, чисто теоретические: а) спрос абсолютно эластичен — цена труда не меняется независимо от спроса на труд

(линия спроса будет горизонтальна, то есть параллельна оси абсцисс);

б) спрос абсолютно неэластичен — изменение цены труда не отражается на величине спроса на труд (линия спроса вертикальна).

На основании агрегирования (объединения, обобщения) индивидуальных кривых спроса на отдельные виды труда строятся *кривые совокупного спроса на труд* для условий рынка труда совершенной конкуренции.

### 3.2. Предложение труда

**Предложение труда** означает количество услуг труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время. Предложение труда формируют безработные, лица впервые ищущие работу и наемные работники, которые не удовлетворены условиями работы и поэтому ищут новое место приложения своего труда.

Предложение труда зависит, прежде всего, от уровня его оплаты. Взаимосвязь предложения труда и его цены — заработной платы — выражается *законом предложения труда*, который гласит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены. Графическое изображение этой взаимосвязи называется *кривой предложения труда*.

Представим зависимость между уровнем заработной платы и величиной предложения труда в следующей таблице.

Варианты	Заработная плата (ЗП), тыс. руб.	Предложение труда (Т), чел.
А	1,0	0
Б	1,5	15
В	2,0	26
Г	3,0	32
Д	4,0	35

### 3.2. Предложение труда

Если на графике, по оси ординат отложить величину заработной платы, а по оси абсцисс величину предложения труда в виде количества работников, предлагающих свой труд, то зависимость этих величин будет выражена поднимающейся вверх слева направо кривой  $\Pi - \Pi$ , показывающей, что по мере роста размера заработной платы величина предложений труда будет возрастать и, наоборот, при понижении размера заработной платы величина предложений наемного труда будет падать (рис. 3.5).

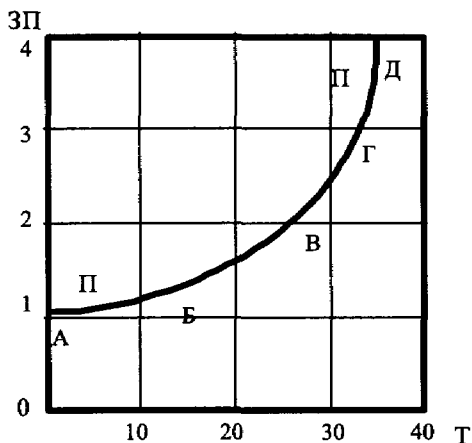


Рис. 3.5.

На величину предложения труда помимо уровня оплаты труда оказывают влияние

численность экономически активной части населения,  
его профессионально-квалификационная структура,  
средняя продолжительность рабочего дня, рабочей недели, месяца, года.

Изменение уровня оплаты труда перемещает величину предложения труда вверх или вниз по кривой предложения труда  $\Pi_1 - \Pi_1$ , если же меняются другие условия труда, то происходит перемещение кривой предложения труда  $\Pi_1 - \Pi_1$  вправо или влево в положение  $\Pi_2 - \Pi_2$  как показано на рис. 3.6 и 3.7.

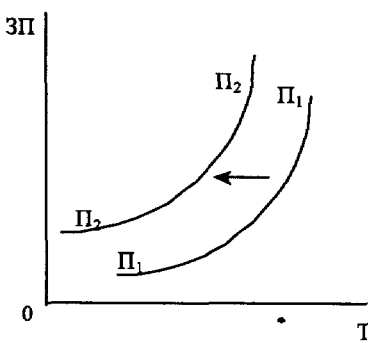


Рис. 3.6.

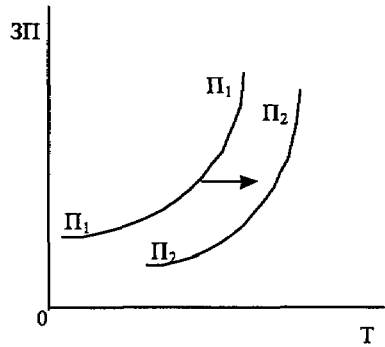


Рис. 3.7.

Предложение труда характеризуется поведением людей, потенциально представляющих одну из сторон на рынке труда — тех, кто хотел бы получить оплачиваемую работу. Это поведение определяет положение и конфигурацию кривой предложения.

Теория принятия решений о работе по найму первоначально рассматривает закономерности формирования индивидуальных предложений труда и воздействие на них политики государства в области налогообложения и социальной поддержки населения. Затем рассматриваются условия предложения труда, принимаемые в семье и теория производства в домашнем хозяйстве<sup>26</sup>.

Начнем рассмотрение закономерностей, связанных с **индивидуальными решениями людей по поводу труда**.

Прежде всего, потенциальный работник должен для себя решить, хочет ли он вообще работать, и если да, то какова должна быть продолжительность времени оплачиваемой работы. Затем человек, принявший решение о поиске оплачиваемой работы, формулирует для себя вопросы о сфере деятельности (должности, профессии), территориальном расположении места работы и др.

<sup>26</sup> Наиболее полно теория поведения людей, определяющих предложение труда, рассмотрена в учебнике: *Эренберг Р.Д., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. — М., 1996. — Главы 6, 7.

Рассмотрим, каким образом появляется **индивидуальное предложение труда**. Время суток в существовании человека можно разделить на две части. Одна часть расходуется на удовлетворение его физиологических потребностей. Сюда относится время на сон, принятие пищи и другие действия для поддержания жизненных сил. Пусть это время составляет 10 часов. Оставшиеся 14 часов могут быть заняты работой (трудом) или отдыхом (досугом).

В свою очередь работа может быть связана с ведением домашнего хозяйства, когда человек занимается производством для себя продуктов питания, приготовлением пищи, изготовлением одежды, воспитанием детей, строительством и ремонтом своего дома и т. д. Но работать можно и вне дома, за плату, а на заработанные деньги приобретать продукты питания, одежду, жилье, тратить деньги на воспитание детей и другие потребности. Оба эти вида работы направлены на достижение одного и того же результата, поэтому они могут быть сведены к одному виду занятий — работе за плату.

Другим способом использования свободного от удовлетворения физиологических потребностей времени является досуг, приносящий удовольствие, отдых, развлечения.

Спрос человека на досуг представляется величиной, противостоящей предложению труда, так как время, затраченное на труд, потеряно для досуга, а время, использованное на досуг, потеряно для работы.

Таким образом, теория рассматривает решение человека о поиске оплачиваемой работы как альтернативу использования этого времени на досуг. То есть решается вопрос: работа или досуг (развлечения, отдых).

Спрос на досуг, как и спрос на любое другое благо, определяется тремя факторами:

- 1) альтернативными издержками на благо;
- 2) уровнем материального благосостояния человека;
- 3) набором его предпочтений.

**Альтернативные издержки** одного часа досуга можно приравнять к заработку, который работник мог бы получить, если бы этот час он был занят на оплачиваемой работе.



Уровень благосостояния можно определить по величине совокупного дохода индивидуума. Здесь на характеристику кривой предложения труда оказывают влияние такие факторы, которые называют эффектом дохода и эффектом замещения. На рис. 3.8. показана кривая индивидуального предложения труда (кривая обратного изгиба), на которой отражены оба этих эффекта.

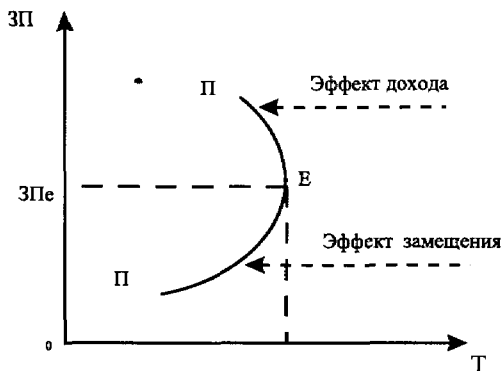


Рис. 3.8. Кривая индивидуального предложения труда.

*Эффект замещения* появляется тогда, когда высокая заработная плата предпочтительнее свободного времени, которое может появиться, если прекратить работу. Стремление больше заработать замещает свободное время на время работы. При росте заработной платы увеличивается рост предложения труда. Стабильная величина доходов при росте заработной платы усиливает мотивацию к труду и снижает спрос на досуг. Сокращение уровня оплаты труда при стабильной величине дохода снижает мотивацию к труду, то есть если доход постоянен, то рабочее время и время на досуг взаимозаменяемы. Этот эффект на кривой предложения труда представлен участком ниже точки Е.

*Эффект дохода* возникает после достижения точки Е, когда свободное от работы время ценится больше, чем увеличение заработной платы. Такое положение возникает при высоком уровне материального достатка работников. Появляется желание не только покупать больше товаров, но и иметь больше свободного времени

для отдыха, развлечений и т. д. С ростом уровня доходов при сохранении уровня заработной платы продолжительность рабочего времени сокращается. Снижение уровня доходов при неизменной величине заработной платы ведет к увеличению продолжительности рабочего времени. Поэтому рост заработной платы не ведет к росту занятости, что показано на участке кривой предложения труда выше точки Е.

В реальной жизни оба эти эффекта действуют одновременно, но в противоположных направлениях. В ситуации, когда преобладает эффект дохода, человек реагирует на повышение уровня оплаты труда сокращением предложения труда. При эффекте замещения увеличение уровня оплаты труда ведет к увеличению предложения труда.

На величину предложения труда может оказать влияние *система налогообложения и программы социальной защиты населения*. Теоретически механизм воздействия этих факторов основан на предположении, что снижение налоговых ставок будет стимулировать инвестиции, а те, в свою очередь, приведут к росту трудовой активности и увеличению выпуска продукции.

Подобный теоретический взгляд был предпосылкой реформы налогообложения, проведенной в США в начале 80-х годов президентом Р. Рейганом. Там это привело к некоторому увеличению средней продолжительности рабочего времени. В России введение единой ставки подоходного налога, а также единого социального налога в 2001 г. также было ориентировано на рост инвестиций и трудовой активности населения. Однако о прямом и непосредственном положительном эффекте этой политики судить можно по тому, что с 1 января 2010 г. единый социальный налог отменен, вместо него плательщики налога теперь платят страховые взносы в государственные внебюджетные фонды: Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования. Суммарные ставки отчислений с 1 января 2010 года не изменены, а с 1 января 2011 года увеличены ставки отчислений в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования. Об эффекте такого изменения пока судить трудно.

Теперь о **предпочтениях**. В реальной жизни перед человеком возникает выбор, какое из благ можно предпочесть другому благу. Например, что человеку нужно для повышения своей удовлетворенности: большее время на досуг или большее количество денег, на которые можно приобрести нужные товары? Оба эти блага — досуг и деньги как средства удовлетворения потребности человека можно считать взаимозаменяемыми. Если человек предпочитает получать больше удовольствия от досуга, то он получит и меньше денег на приобретение товаров. Сокращение же времени досуга создает условия для зарабатывания большего количества денег.

Динамика предпочтений, изображенная графически, выражается кривой, которая характеризует для конкретного человека различные комбинации уровня доходов и времени досуга. Такую кривую называют *кривой безразличия* (рис. 3.9).

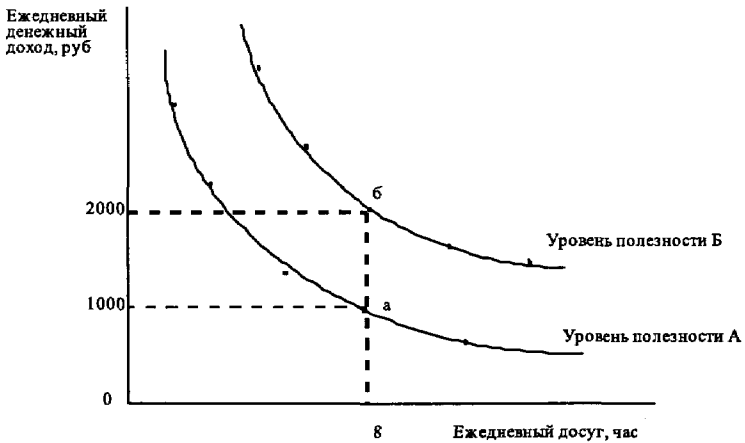


Рис. 3.9. Кривые безразличия.

На рис. 3.9. изображены два уровня полезности А и Б. Для каждого из этих уровней взаимозаменяемые блага образуют точки, в которых блага будут равноценными для конкретного человека. Так, в точке «а» человека в наибольшей степени удовлетворит сочетание 1000 руб. дневного дохода при 8-и часовой продолжитель-

### 3.2. Предложение труда

ности досуга. Могут быть иные комбинации величин ежедневного заработка и продолжительности ежедневного досуга. Соединенные кривой, они будут характеризовать уровень полезности А. Возможны и другие уровни предпочтений. Например, если 8-и часовому досугу будет соответствовать ежедневный заработок в размере 2000 руб., то образуется новый уровень полезности в точке «б», а другие комбинации этого уровня образуют кривую полезности Б. Все точки полученных кривых отличаются равной полезностью для потребителя, которому безразлично, в какой точке кривой выравниваются его интересы.

Кривые безразличия имеют отрицательный наклон и вогнутую форму, при которой левая часть круче правой. Это означает, что при высоком уровне дохода и малом времени на досуг каждый его час ценится выше, чем при низких доходах и большом времени на досуг. Больше ценится то, чего не хватает. Обратимся к рис. 3.10. Если не хватает времени на досуг (сегмент ЕГ), то даже небольшое его увеличение с  $V_4$  до  $V_3$  потребует больших потерь денежных доходов (от  $D_4$  до  $D_3$ ). В сегменте БА наблюдается противоположная картина. Небольшое увеличение доходов с  $D_1$  до  $D_2$  требует для своей компенсации значительно большего увеличения времени на досуг (с  $V_1$  до  $V_2$ ).

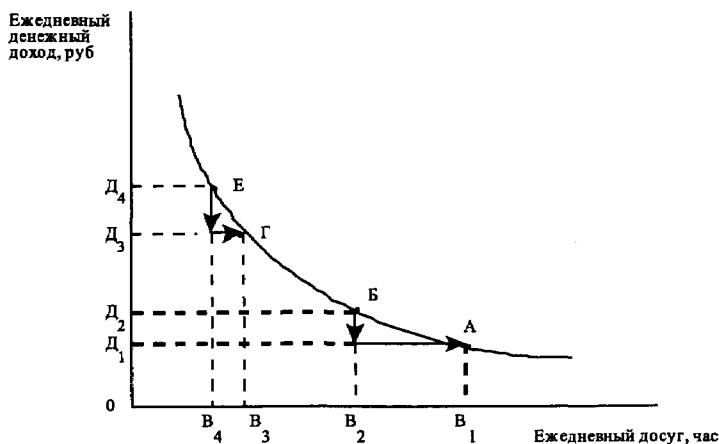


Рис. 3.10. Кривая безразличия.

В теории принятия решений о работе по найму рассматриваются также ограничения, связанные с размерами дохода и заработной платы. Теория исходит из того, что каждый человек стремится к максимально возможным доходам и наилучшему использованию времени досуга. Но ресурсы каждого индивидуума ограничены. Наилучшее, чего может достигнуть человек, это максимально использовать свои ресурсы.

Для выяснения сути вопроса примем следующие исходные данные: допустим, что человек, чья кривая безразличия изображена на рис. 3.11, имеет только один источник дохода — заработную плату величиной 50 руб. в час и имеет 16 часов времени, которые могут быть использованы на труд и (или) досуг. Изобразим возможные комбинации уровня дохода и объема досуга в виде прямой ДВ. Если человек все 16 часов отдаст досугу, то размер его доходов будет равен нулю (точка В). Если человек 16 часов затратит на работу, то его заработок составит 800 руб. в день ( $16 \times 50$ ) (точка Д).

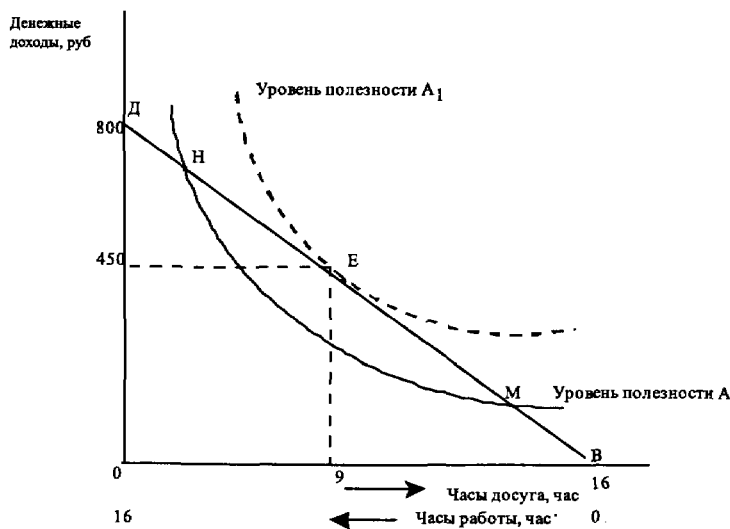


Рис. 3.11. Кривая безразличия и бюджетные ограничения.

Такую прямую (ДВ), на которой размещены все возможные сочетания размера заработной платы (дохода) и времени досуга называют *линией бюджетных ограничений*, а угол ее наклона характеризует ставку заработной платы. Чем выше ставка, тем круче линия.

Стремясь максимизировать полезность, работник может достигнуть этого на участке кривой безразличия (А) между точками М и Н. Теперь, если построить новую кривую безразличия, являющуюся касательной к линии бюджетных ограничений ( $A_1$ ), то получим точку Е, в которой для принятых условий достигается максимально полезная комбинация уровня заработной платы (дохода) и времени досуга, что составит для данного работника 9 часов работы и, соответственно, 450 руб. заработной платы в день и 7 часов досуга. Все остальные варианты будут иметь для этого человека меньшую полезность.

Совокупность зависимостей, связанных с формированием предложения труда отдельным человеком (эффекты дохода и замещения, кривые безразличия, линии бюджетных ограничений) находит свое выражение в индивидуальной кривой предложения труда, а сумма индивидуальных предложений труда даст обобщенную кривую предложения труда на данном рынке труда.

Все сказанное до сих пор относилось к решениям индивидуума относительно предпочтений в использовании времени, которое остается после того, как удовлетворены физиологические потребности в расходовании времени суток на еду и сон.

Но кроме индивидуальных решений о предложении труда на рынке труда выступают и *семейные решения*. Их анализ позволяет выявить те изменения в индивидуальном предложении труда, которые возникают в семье.

Во-первых, семья рассматривается как место производства и потребления. Для простоты понимания этих процессов примем, что семья потребляет лишь одни блага — пищу. Пища может готовиться разными способами: дома из выращенных самой семьей продуктов; дома из продуктов, купленных в магазине; можно покупать готовую пищу, а дома ее только разогревать. Для каждого из отмеченных способов затрачивается разное время и будет разная

цена продуктов (услуг). Сокращение времени на приготовление пищи ведет к росту затрат на приобретение продуктов.

Выбор способа приготовления пищи зависит от величины заработной платы (доходов) членов семьи, а также от предпочтений семьи, в том числе и от того, кто из членов семьи (муж или жена) более склонен к заработкам за пределами домашнего хозяйства, а кто склонен больше работать дома.

При рассмотрении разных вариантов решения этого вопроса возникают и эффекты дохода, и эффекты замещения, образуются кривые безразличия и линии бюджетных ограничений.

Во-вторых, при решении вопроса о том, кто из супругов останется работать в домашнем хозяйстве, а кто пойдет работать по найму, важно выяснить, чей труд производительнее дома, а чей — на рынке труда. При этом должно быть учтено состояние здоровья супругов и его влияние на предложение труда.

Представляет интерес фактическое распределение времени на работу по дому, работу на производстве и на досуг, выявленное на основе дневниковых записей об использовании времени, представленных в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Распределение времени на работу и досуг (США)<sup>27</sup>

Время на каждый вид деятельности, час в неделю	Мужчины	Женщины
Работа на производстве, включая время на транспорт, работу по совместительству и на поиски работы	44,0	23,9
Работа по дому	13,8	30,5
Всего работа	57,8	54,4
Всего досуг	41,8	41,9
Забота о себе, включая сон и отдых	68,2	71,6

<sup>27</sup> Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина — М., 1996. — С. 246.

Принципиальное отличие в расходовании времени на работу и досуг между мужчинами и женщинами состояло в пропорциях работы по дому и по найму. У мужчин работа по найму составила 76,1 %, у женщин — 43,9 % всего недельного фонда времени. Остальные показатели для мужчин и женщин примерно равны. Время на досуг практически равное. Женщины несколько больше, чем мужчины (на 3,4 часа в неделю или примерно на 0,5 часа в день) тратили время на заботу о себе, а мужчины на такую же величину тратили больше времени на работу. Подобные исследования в России нам не известны.

*Эффект «отчаявшегося» и «дополнительного» работников.* Подобные категории работников возникают в основном в периоды спада экономики. Если в нормальный период развития экономики оплачиваемую работу имел, допустим, муж, а работу по дому вела жена, но в период экономического спада муж работу потерял, может возникнуть ситуация, когда для сохранения уровня полезности муж, отчаявшийся найти работу по найму, вынужден будет заняться домашней работой, перейдя в категорию скрытого безработного, а жена будет искать работу на рынке труда, став «дополнительным» членом экономически активного населения.

В масштабе страны важно выявлять соотношение между этими категориями людей. Если доля «отчаявшихся» работников будет выше доли «дополнительных» работников, то уровень безработицы снизится, так как первые, потеряв смысл в поисках работы и перестав ее искать, не попадают в число зарегистрированных безработных. Если число безработных за счет «дополнительных» работников будет расти быстрее роста «отчаявшихся» работников, то уровень безработицы возрастет. Но в любом случае «отчаявшиеся» работники представляют собой слой «скрытых» безработных. Для более эффективной организации рынка труда их количество следует выявлять разными методами обследования.



### Термины и понятия

Спрос на труд.	Закон предложения труда.
Закон спроса.	Эффекты в предложении труда
Рынок совершенной конкуренции.	дохода замещения.
Эффекты в спросе на труд масштаба замещения.	Предпочтения.
Эластичность спроса на труд.	Кривая безразличия.
Предложение труда.	Линия бюджетных ограничений.

### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 3*

1. Что понимается под спросом на труд?
2. Дайте формулировку закона спроса на труд. Покажите, как графически изображается этот закон.
3. Какие факторы влияют на величину спроса на труд?
4. В чем заключается эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд?
5. Что называется эластичностью спроса? Как определяется коэффициент ценовой эластичности спроса на труд?
6. Что понимается под предложением труда?
7. Дайте формулировку закона предложения труда и покажите его графическое изображение.
8. Какие факторы влияют на величину закона предложения труда?
9. В чем проявляется эффект дохода и эффект замещения в изменениях предложения труда?
10. Что понимается под предпочтениями в теории предложения труда?
11. Дайте характеристику кривой безразличия и уровня полезности при исследовании динамики предпочтений человека в выборе каких либо благ.

### 3.2. Предложение труда

---

12. Что понимается под линией бюджетных ограничений и как она изображается графически?
13. В чем заключается анализ семейных решений в теории предложения труда?
14. Что понимается под эффектом «отчаявшегося» и «дополнительного» работников?

\*\*\*

## **Глава 4. Модели и разновидности рынков труда**

### **4.1. Механизм функционирования и модели рынков труда**

Функционирование рынка труда есть процесс выполнения им своих функций, о которых шла речь в главе 1, параграф 1.2 учебника. Механизм функционирования этого рынка складывается из двух частей.

Во-первых, действует механизм рыночной самонастройки или саморегулирования, определяемый взаимодействием спроса на труд и его предложения. Спрос и предложение, в свою очередь, зависят от многих факторов, часть из которых уже рассмотрена в главе 3, помимо них особенности спроса и предложения определяются также историческими, социально-экономическими и политическими процессами, происходящими в обществе.

Во-вторых, на функционирование рынка труда оказывают влияние политика государства в области занятости и безработицы, выражающаяся в трудовом законодательстве, действия региональных, муниципальных и местных органов власти по отношению к региональным и локальным рынкам труда, а также действия на рынке труда общественных организаций, прежде всего профессиональных союзов, представляющих интересы определенных групп трудящихся.

Механизм функционирования рынка труда в обобщенном виде характеризуется моделями рынка труда.

Под моделью понимается схема построения или описание явления, процесса. Анализ характера спроса и предложения на рынках труда позволяет описать несколько моделей взаимодействия продавцов и покупателей труда. Одни из них отражают зависимость трудовых рыночных отношений от степени конкуренции, складывающейся на рынке труда. Другие отражают национальные особенности рынков труда. Среди первых — чисто конкурентный рынок

#### 4.1. Механизм функционирования и модели рынков труда

труда (модель совершенной конкуренции), модель монополии (монополии одного покупателя), модели с учетом действий профсоюзов, модель двусторонней монополии и др.

**Чисто конкурентный рынок труда** (модель совершенной конкуренции) характеризуется следующим:

- 1) с одной стороны, имеется большое число фирм, которые конкурируют друг с другом при найме конкурентного вида труда;
- 2) с другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию;
- 3) ни фирмы, ни работники не контролируют и не диктуют ставки заработной платы.

Взаимодействие предложения и спроса на чисто конкурентном рынке могут быть представлены кривыми, показанными на рис. 4.1.

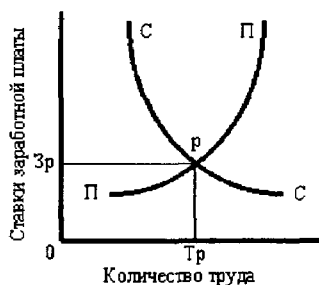


Рис. 4.1.

Здесь, как и на рис. 4.2–4.6 на вертикальной оси указываются ставки заработной платы ( $Z$ ), а на горизонтальной — количество труда ( $T$ ).

Кривая  $C$  —  $C$  характеризует изменение спроса на труд, она имеет отрицательный угол наклона.

При прочих равных условиях, т. е. для работников одинаковой квалификации, наибольший спрос приходится на тех, кто претен-

дует на низкие ставки заработной платы, а наименьший, наоборот, на тех, кто претендует на высокие ставки.

Кривая  $\Pi - \Pi$  определяет изменение предложения труда, она имеет положительный угол наклона. Здесь наибольшее число работников одинаковой квалификации настроены на высокую заработную плату и лишь небольшое число работников согласны работать при низких заработках. В точке пересечения кривых спроса и предложения труда «р» устанавливаются равновесные цена труда и уровень потребности в труде данной квалификации, т. е. количество работников, которое работодатели хотят нанять ( $T_p$ ) на определенных условиях оплаты труда ( $Z_p$ ), соответствует числу работников, согласных работать за эту заработную плату.

На таком рынке труда участвует множество фирм, каждая из которых нанимает лишь небольшую часть имеющегося на рынке труда данного вида, так что на ставку заработной платы влиять никто не может.

**Монопсонический рынок труда** — рынок с монополией одного покупателя — характеризуется следующими чертами:

- 1) работники, занятые определенным видом труда, сосредоточены в основном на одной фирме;
- 2) данный вид труда в силу географических или других факторов не имеет альтернатив, т. е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другое место работы, не сменив их;
- 3) заработную плату диктует фирма, но ставка заработной платы напрямую зависит от числа нанимаемых работников.

В малых городах и в отдаленных районах при наличии там крупного предприятия, которое обеспечивает занятость людей, оно становится практически полным монопсонистом по отношению к работникам. Если монопсонию на рынке труда держит небольшое число фирм, то в этом случае имеет место олигопсония.

Процесс установления ставки заработной платы и уровня занятости на монопсоническом рынке труда показан на рис. 4.2.

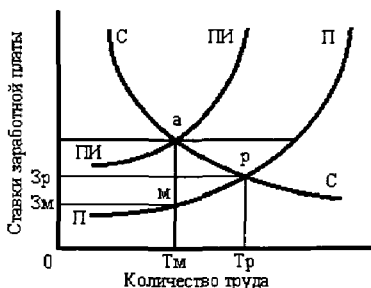


Рис. 4.2.

Кривая  $П — П$  характеризует предложение труда, т. е. средние издержки на труд со стороны фирмы. Кривая  $ПИ$  показывает, как будут изменяться предельные издержки фирмы на наем работников по более высоким ставкам в связи с необходимостью доведения ставок заработной платы ранее нанятых работников до ставок дополнительно принятых работников, так как монополист будет стремиться избежать недовольства из-за разных ставок за равный труд.

Кривая  $ПИ$  будет выше кривой  $П — П$ , так как предельные издержки монополиста на наем работников будут выше средних ставок заработной платы. Для максимизации прибыли фирма будет уравнивать предельные издержки на труд с предельным спросом на труд в точке пересечения кривой спроса  $C — C$  с кривой предельных издержек  $ПИ$  (точка «а»). Количество работников, нанятых монополистом, будет равно  $Т_м$ , а ставки заработной платы будут равны  $З_м$ , которая меньше, чем в условиях конкуренции (там ставки были бы равны  $З_р$ , а число нанятых работников —  $Т_р$ ). Монополист — наниматель ресурсов считает выгодным сокращать занятость, чтобы снижать ставки заработной платы ниже конкурентных.

Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов. Профсоюзы, представляя на рынке труда интересы работников, преследуют цель увеличения спроса на труд и повышения заработной платы. На рис. 4.3. показано, как увеличение спроса на труд за счет действий профсоюзов ведет к росту заработной платы.

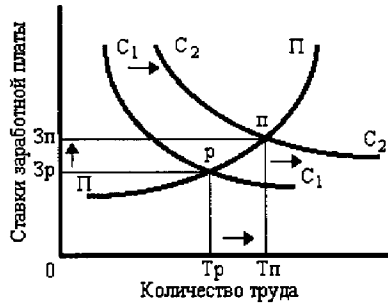


Рис. 4.3.

Если спрос на труд увеличится с  $C_1 - C_1$  до  $C_2 - C_2$ , то ставки заработной платы возрастут с  $З_p$  до  $З_{п'}$ , а занятость увеличится с  $T_p$  до  $T_{п'}$ .

Спрос на труд профсоюзы могут увеличивать следующими способами: увеличением спроса на производимые продукты или услуги при помощи рекламы «товаров с профсоюзной этикеткой»; требованием у правительства увеличения финансирования производств, интересы работников которых они защищают, влиянием на повышение производительности труда через участие в совместных рабоче-административных комитетах; и др.

Профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, поддержки обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста, сокращения рабочей недели. Графически это воздействие показано на рис. 4.4.

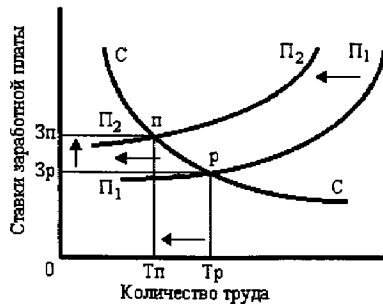


Рис. 4.4.

#### 4.1. Механизм функционирования и модели рынков труда

Уменьшение предложения труда с  $\Pi_1 - \Pi_1$  до  $\Pi_2 - \Pi_2$  ведет к росту ставок заработной платы с  $Z_p$  до  $Z_n$ , но при этом сокращается занятость работников с  $T_p$  до  $T_n$ . Такое воздействие характерно для профсоюзов, объединяющих работников только какой-то определенной профессии (цеховые профсоюзы), которые путем давления на предпринимателей создают искусственное сокращение предложения труда, что, в свою очередь, ведет к увеличению заработной платы.

Отраслевые профсоюзы, объединяющие всех работников конкретной отрасли, не ограничивают число своих членов. Они, наоборот, заинтересованы в максимальном охвате работников отрасли, что позволяет им оказывать на работодателей сильное давление при установлении ставок заработной платы путем угрозы забастовок и лишения фирмы предложения труда. Особенности такого воздействия открытых профсоюзов на рынке труда показаны на рис. 4.5.

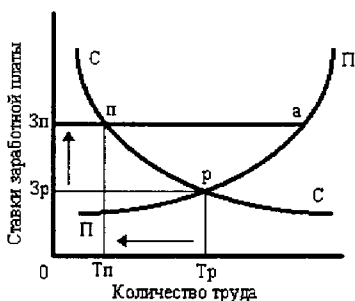


Рис. 4.5.

Профсоюз, объединив всех работников и контролируя предложение труда, навязывает фирме ставки заработной платы  $Z_n$ , которые выше конкурентной ставки  $Z_p$ . Кривая предложения труда перемещается с  $\Pi - \Pi$  в  $Z_n - п - a - \Pi$ . Занятость работников сокращается с  $T_p$  до  $T_n$ .

Модель **двусторонней монополии** характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Схематично это можно изобразить, объединив монополистическую модель с моделью отраслевых профсоюзов, как показано на рис. 4.6.



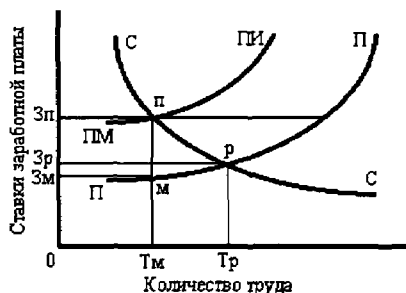


Рис. 4.6.

Фирма-монополист будет стремиться к установлению ставки заработной платы на уровне  $Z_m$ , а отраслевой открытый профсоюз будет добиваться установления ставки заработной платы на уровне  $Z_p$ . В конечном итоге ставка будет приближаться к равновесному уровню  $Z_r$ . При этом у администрации фирмы пропадает стремление к ограничению занятости до уровня  $T_m$ , и она устанавливается в размере  $T_r$ . В итоге ставки заработной платы и уровень занятости приближаются к условиям конкурентного рынка труда.

Понятие о моделях рынка труда, как это отмечено выше, возникает также при рассмотрении особенностей политики занятости, проводимой в разных странах. Здесь сложно выделить один фактор, который определял бы национальную модель рынка труда. Она складывается из сочетания и преобладания той или иной системы подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, системы заполнения вакантных рабочих мест и способов регулирования трудовых отношений с участием профсоюзов. По комбинациям этих решений различают японскую модель рынка труда, модель США, шведскую модель и др.<sup>28</sup>

Кратко остановимся на их особенностях.

<sup>28</sup> См.: Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991. — С. 10–23; Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики. — М., 1998. — С. 257–260; Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития. — М., 1999. — С. 115–130.

**Японская модель.** Для нее характерна система трудовых отношений, которая основывается на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им возраста 55–60 лет. Зарботки работников и размеры социальных выплат им прямо зависят от числа проработанных лет. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Такая политика способствует воспитанию у работников фирмы творческого отношения к выполнению своих обязанностей, повышению их ответственности за качество работы, формирует заботу о престиже фирмы и внутрифирменный «патриотизм». Предприниматели при необходимости сокращения производства, как правило, решают эти проблемы не путем увольнения персонала, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом части работников на другие предприятия по соглашению с ними.

**Модель США.** Здесь для рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно. На предприятиях действует жесткое отношение к работникам, которые могут быть уволены при необходимости сокращения объема применяемого труда или сокращения производства, продолжительность же рабочего времени одного работника не меняется. Работники ставятся в известность о предстоящем увольнении не заблаговременно, а накануне самого увольнения. Коллективными договорами охвачена только четверть всех работников. Мало уделяется внимания внутрифирменной подготовке персонала, за исключением подготовки специфических для фирмы работников. Продвижение по службе идет не по линии повышения квалификации, а при переводе работника на другую работу. Подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников и к более высокому, чем в Японии и Швеции, уровню безработицы.

**Шведская модель** характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный. Главное направление политики на рынке труда — предупреждение безработицы, а не со-

действие уже потерявшим работу. Достижение полной занятости осуществляется следующими мерами:

- 1) проведением ограничительной фискальной политики, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы;
- 2) путем проведения «политики солидарности» в заработной плате, которая преследовала цель достижения равной оплаты за равный труд независимо от финансового состояния тех или иных фирм, что побуждало малоприбыльные предприятия сокращать численность работающих, сворачивать или прекращать свою деятельность, а высокоприбыльные фирмы — ограничивать уровень оплаты труда ниже своих возможностей;
- 3) проведением активной политики на рынке труда по поддержке слабо конкурентоспособных работников. Для этого предприниматели получали значительные субсидии;
- 4) поддержкой занятости в секторах экономики, которые имели низкие результаты деятельности, но обеспечивали решение социальных задач.

Любопытную типологию рынков труда, названную «метафорической», предложил Р.И. Капелюшников<sup>29</sup>. В зависимости от уровня интенсивности движения работников и рабочих мест им предложены следующие четыре модели рынков труда (табл. 4.1):

- 1) *модель «стрелы»*, когда рынок труда способен напрямую без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями;
- 2) *модель «летающей пули»*, когда при активном «вращении вокруг оси» рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест (ближайший аналог — американский рынок труда);

<sup>29</sup> Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без структуризации. — М., 2001. — С. 196–197.

#### 4.2. Уровни, типы, формы, разновидности и сегменты рынка труда

- 3) модель «лежачего камня», т. е. застойного рынка труда, на котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных производств на эффективные;
- 4) модель «волчка», когда при весьма энергичном «беге на месте» рынок труда не продвигается вперед — к новой, более эффективной структуре занятости или продвигается крайне медленно. На современном российском рынке труда, точнее, в его «традиционном» секторе, по мнению Р.И. Капелюшникова, просматриваются многие черты этой, последней из рассмотренных, модели рынка труда.

Таблица 4.1

##### Простейшая типология рынков труда

	Низкая интенсивность движения рабочих мест	Высокая интенсивность движения рабочих мест
Низкая интенсивность движения работников	Модель «лежачего камня»	Модель «стрелы»
Высокая интенсивность движения работников	Модель «волчка»	Модель «летающей пули»

Рассмотренные модели национальных рынков не являются статичными, неизменяемыми. Они зависят от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка. На их успехи или неудачи влияет способность приспосабливаться к новым, возникающим в экономике страны изменениям.

#### 4.2. Уровни, типы, формы, разновидности и сегменты рынка труда

Рынок труда — явление не только сложное, но и многообразное. Помимо моделей, о которых шла речь в предыдущем параграфе, различают уровни, типы, формы, разновидности, а также сегменты

рынка труда. Важно понимать, что под этим подразумевается. Имеются общие для любых рыночных условий характеристики рынка труда, но каждый национальный и региональный рынок труда имеет и свои особенности.

По *уровням* действия существуют национальный (общенациональный, или общегосударственный) рынок труда, региональные (в рамках территориально-административных образований), территориальные, или муниципальные, рынки труда — рынки труда городов и районов и локальные (для отдельных предприятий и организаций) рынки труда.

Среди *типов* выделяют внешний, или профессиональный, и внутренний — внутрифирменный рынки труда.

Как *форму* можно назвать гибкий рынок труда в отличие от традиционного.

Среди *разновидностей* выделяются открытый и скрытый рынок труда, различают также легальный, нелегальный, в том числе и криминальный рынки труда.

Каждый из рынков подразделяются на части, называемые *сегментами*.

Рассмотрим эти положения.

### 1. Дифференциация рынка труда по уровням действия.

Общегосударственным в России является *федеральный рынок* труда как важная часть системы рыночных отношений в нашей федеративно устроенной стране, обеспечивающая формирование такого фактора общественного производства как труд в общегосударственном масштабе.

Общенациональные рынки в разных странах формируются и развиваются на основе специфических для каждой страны социально-экономических, географических, исторических и политических условий. Такие рынки отражают степень развития межотраслевых и межхозяйственных связей, степень разделения и кооперации труда в масштабе всего общества.

В России общенациональный рынок труда складывался при наличии весьма противоречивых условий. Начало рыночных реформ и появление экономических свобод совпало с распадом Советского

Союза, в результате которого произошло нарушение установленных десятилетиями экономических связей между отдельными частями огромной территории. Этому способствовало появление сепаратистских тенденций у ряда субъектов федерации, подкрепляемое несовершенством законодательной базы проводимых реформ.

Эффективное функционирование общенационального рынка труда зависит от *степени мобильности людей*, их готовности и возможности к переселению в трудодефицитные районы. В настоящее время такая мобильность в России носит деформированный характер. Свободное перемещение людей из трудоизбыточных в трудодефицитные районы затрудняется, во-первых, значительной протяженностью территории страны; во-вторых, большими различиями природно-климатических условий в регионах; в-третьих, существенной дифференциацией уровней экономического их развития, что ведет к однонаправленному оттоку населения из менее благоустроенных районов Севера, Восточной Сибири, Дальнего Востока в центральные экономически более развитые районы и особенно в крупные города; в-четвертых, общим низким уровнем оплаты труда и обнищанием населения вследствие ошибок, допущенных при разгосударствлении и приватизации «общенародной» собственности, что является серьезным препятствием для свободного перемещения людей по территории страны. К факторам, определяющим низкую мобильность населения России, относят также особенности менталитета российского народа, проявляющегося в привязанности к привычному месту проживания и привычной работе, неготовности значительной его трудоспособной части к изменению стереотипа трудового поведения.

*Региональные рынки труда* в России — это рынки труда субъектов Российской Федерации (республиканские, областные, городов Москвы и Санкт-Петербурга).

*Территориальные, или муниципальные, рынки труда* — рынки труда городов и районов. Специфика региональных и муниципальных рынков труда определяется особенностями социально-экономического развития тех или иных территориально-административных образований, их отраслевой структуры. Трудовая мобильность внутри региона более развита, нежели мобиль-

ность по территории всей страны. Чем меньше административная единица, тем больше возможностей для перелива людей с одного места работы в другое.

*Локальные рынки труда* образуются внутри региональных и муниципальных рынков, они тяготеют к крупным производственным промышленным, строительным или аграрным комплексам. На таких рынках подвижность людей в поисках подходящей работы наибольшая.

## 2. Типы рынков труда.

*Внешний — профессиональный* рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих услуги труда было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, т. е. он предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

Система профессионального обучения на этом рынке труда ориентирована на законченную профессиональную подготовку работников, которые могут быть использованы на различных предприятиях и в разных отраслях. На самих предприятиях профподготовка проходит в виде ученичества, когда часть затрат на обучение идет за счет самих учеников, которым устанавливают низкие ставки заработной платы.

На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей. Имеются и профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Внешний рынок труда обеспечивает движение работников с одних предприятий на другие, но он же порождает безработицу.

*Внутренний (внутрифирменный) рынок труда* образуется в связи с перемещением работников с одной должности (работы) на другую в пределах одного предприятия (объединения предприятий), учреждения, организации. Это перемещение может проис-

ходить по горизонтали — переводом на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации) и по вертикали — переходом с повышением в должности или ростом квалификации. Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенностей. Предприятие, если нет против этого каких-то серьезных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.

Профессиональная подготовка здесь направлена на обучение работников специфичным для предприятия профессиям. В организацию обучения вкладываются значительные средства, сроки обучения более продолжительны, чем при системе ученичества. Развиваются системы «непрерывного образования», предполагающие систематическое повышение квалификации работников.

Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессий, поэтому занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда.

Практически внешний и внутренний рынки труда тесно взаимосвязаны, а их деление носит условный характер. Но на конкретных национальных рынках труда можно определенно видеть, какой из рынков — внешний или внутренний там преобладает. Так, пример Японии показывает, что там действует хорошо организованный внутренний рынок труда, а опыт США говорит о преобладании там внешнего рынка труда. В России такой яркой выраженности нет, здесь внешний и внутренний рынки труда сосуществуют примерно в равных пропорциях.

### 3. Формы рынка труда.

Одним из проявлений рыночных отношений в сфере труда является появление и развитие наряду с *традиционной формой* рынка труда *гибкие его формы*. Гибкий рынок можно характеризовать, с одной стороны, как форму приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики в промышленно развитых странах, приведшей к сокращению удельного веса занятых в сфере производства и росту доли занятых в сфере услуг. Такое оказалось



возможным вследствие существенного роста производительности труда в промышленности, строительстве, в сельском хозяйстве на основе научно-технического прогресса, технологической революции, использования достижений научной организации труда и производства. На смену жесткой регламентации рабочего времени, преобладавшей в промышленности, пришли гибкие формы занятости, которые получили распространение главным образом в сфере услуг. Гибкие формы занятости достигаются введением на предприятиях, в фирмах, учреждениях режимов неполного рабочего времени (сокращенного рабочего дня), домашнего труда, работы по вызовам, а также приемом временных работников, поощрением так называемой самостоятельной занятости, когда люди сами за свой счет и на свой риск организуют свою работу и работу членов своей семьи по производству продукции и услуг.

Их применение привело к росту эффективности производства, так как они позволяют целесообразно использовать возможности разных категорий работников, таких, например, как женщины с детьми, пожилые люди, инвалиды, иммигранты и др.

С другой стороны, в России гибкие формы занятости стали проявлением нестандартного экономического поведения как работников, так и работодателей. Так, оказалось, что предпринимателям выгоднее (причем, иногда в 5–10 раз) придержать на предприятии в течение нескольких месяцев излишнюю численность работников, переводя их в режим неполного рабочего времени или отправляя в принудительные отпуска, нежели нести издержки по сокращению численности персонала. Невыплаты заработной платы способствуют предприятиям — потенциальным банкротам оставаться на плаву и в то же время за счет этих средств они не могут обеспечить необходимую реструктуризацию производства, консервируя неэффективные производственные структуры и формы занятости.

Причинами согласия работников на подобные меры со стороны администрации предприятий являются страх стать безработным, ожидание улучшения производственной ситуации, трудность нахождения работы по специальности, предпенсионный возраст и др.

Таким образом, гибкие формы занятости — это, с одной стороны, способ повышения эффективности использования челове-

ческих ресурсов для труда, с другой, как показал опыт России, — консервация неэффективных форм использования этих ресурсов. Поэтому при рассмотрении форм занятости населения необходим глубокий анализ степени их обоснованности и целесообразности.

4. Кроме типов и форм, для целей полного учета ресурсов труда выделяют еще некоторые **разновидности рынков труда**. Среди них открытый и скрытый, легальный, нелегальный и криминальный рынки труда.

**Открытый рынок труда** охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Этот контингент, в свою очередь, делится на: 1) организованную, или официальную часть открытого рынка, которая замыкается на государственную службу занятости населения и включает в себя также выпускников официальной или государственной службы профессионального образования; 2) неофициальную часть — тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или с негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

**Скрытый рынок труда** складывается из работников, занятых на предприятиях и в организациях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидности рынка труда могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату, а также работающие *не по своей воле* неполное рабочее время. Такое положение сегодня наблюдается в российской экономике в большом масштабе. Оно вызвано ликвидацией прежней системы экономических отношений и производственных взаимосвязей, а также отсутствием по различным причинам новых взаимосвязей, потерей традиционных поставщиков или потребителей (или тех и других) и недостаточностью предпринимаемых усилий по переориентации производства, его конверсии, выводу предприятий из кризисного состояния. В скрытом рынке труда также можно выделить официальную и неофициальную части: 1) Те лица, которые учитываются статистикой как находящиеся в отпуске *по инициативе администрации*, а также *вынужденные* работать неполное

рабочее время, могут быть отнесены к официальной части этого рынка. 2) Те лица, которые числятся на работе, но не получают заработной платы и на работу не выходят, а также те, кто работает, но имеет большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы, составляют неофициальную часть скрытого рынка труда.

**Легальный рынок труда** охватывает отношения людей, предлагающих услуги труда, и организаций, предоставляющих работу, легально, в не запрещенных формах. **Незаконный рынок труда** складывается из тех лиц и организаций, которые решают проблемы трудоустройства в формах, не охваченных законодательством, а также запрещенных законом. В последнем случае такой рынок труда будет **криминальным**.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части — подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

**Сегментация рынка труда** — это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Сегментарный рынок труда — это рынок с четко обозначенными частями — сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников (последние не являются конкурентами другим работникам в иных частях рынка труда). Такие сегменты образуются, например, на рынках женского труда, труда инвалидов, пожилых трудящихся, и др. Выделяют также рынки высококвалифицированного и неквалифицированного труда.

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для: анализа рынка; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив рынка труда. Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.

Сегментирование производится по разным критериям и в зависимости от различных признаков. Ими могут быть: географическое положение (регион, город, район и др.), демографические характеристики (половозрастной и семейный состав населения), социально-экономические характеристики (уровень образования, профессионально-квалификационный состав, стаж работы, на-

#### 4.2. Уровни, типы, формы, разновидности и сегменты рынка труда

циональность и др.), экономические показатели (распределение покупателей по формам собственности, по их финансовому состоянию; распределение продавцов труда по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования и др.), психографические показатели (личные качества работников, их принадлежность к определенным слоям и прослойкам общества, и др.), поведенческие характеристики (мотивация занятости и др.).

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены малоконкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожилые работники; инвалиды 3-й группы; женщины с детьми, т. е. все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Сегментация рынка труда изучается при помощи одно- и многофакторных моделей. Примеры составления таких моделей представлены в табл. 4.2 и 4.3<sup>30</sup>.

Таблица 4.2

Многофакторная модель сегментирования предложения труда по категориям населения, обращающимся в службу занятости

Факторы выделения сегментов рынка труда	Категории населения, чел.		Мотивация занятости, чел.*			
	Всего обратившихся в службу занятости	в том числе Муж. Жен.	А**	Б	В	Г
Численность граждан, ищущих работу через службу занятости населения						
из них: учащиеся, желающие работать в свободное от учебы время						

<sup>30</sup> Киян Л.П. Маркетинг рынка труда. — С. 86–87.

пенсионеры, желающие работать							
безработные граждане							
лица, ищущие работу впервые							
лица, имеющие длительный перерыв в работе							
беженцы и вынужденные переселенцы							
граждане, освобожденные из ИТУ							

\* По результатам социологических опросов.

\*\* Варианты ответов: А — намерен работать только по специальности; Б — согласен на любую высоко- или среднеоплачиваемую работу; В — согласен на любую работу; Г — затрудняюсь в определении намерений трудоустройства.

Таблица 4.3

Однофакторная модель сегментации рынка труда  
по высвобождению работников

Отрасли экономики	Категории высвобожденных		
	Молодежь в возрасте 15–29 лет	Лица в возрасте от 30 лет до предпенсионного возраста включительно	Лица пенсионного возраста
Всего, чел.			
В том числе:			
промышленность			
сельское хозяйство			
транспорт и связь			
торговля и общественное питание			

#### 4.2. Уровни, типы, формы, разновидности и сегменты рынка труда

жилищно-коммунальное хозяйство			
бытовое обслуживание			
управление			
наука			
другие отрасли			

Изучение рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях жесткой рыночной системы хозяйствования.

### Термины и понятия

Модели рынка труда  
совершенной конкуренции  
монопсонии  
с учетом действия профсоюзов  
двусторонней монополии

Рынки труда  
федеральный  
региональный  
территориальный

локальный  
внешний  
внутренний  
традиционный  
гибкий  
открытый  
скрытый  
легальный  
нелегальный.

Сегменты рынка труда.

### Вопросы для повторения и обсуждения к главе 4

1. Что понимается под моделью рынка труда?
2. Дайте характеристику рынка труда с совершенной конкуренцией.
3. Какими чертами характеризуется монопсонический рынок труда?
4. В чем заключаются особенности рынка труда при участии на нем профсоюзов?

5. Что собой представляет рынок труда с двусторонней монополией?
6. Охарактеризуйте особенности японской, американской (США) и шведской моделей рынка труда.
7. Раскройте понятия федерального, регионального, территориального и локального рынков труда.
8. Чем характеризуются внешний — профессиональный и внутренний (внутрифирменный) рынки труда?
9. Что понимается под традиционной и гибкими формами рынка труда?
10. Что собой представляют открытый и скрытый, легальный и нелегальный рынки труда?
11. Что понимается под сегментацией рынка труда? Дайте социально-экономическую характеристику основных сегментов рынка труда.

\*\*\*\*\*

## Глава 5. Анализ и моделирование рынка труда

### 5.1. Оценка состояния рынка труда и прогнозируемые направления его развития

Рынок труда нуждается в постоянной оценке его состояния, с целью выявления и анализа как в целом по России, так и по ее регионам и другим территориям величины размеров спроса и предложения на нем, их структуры и динамики во времени, уровня занятости и безработицы, тенденций и закономерностей развития рыночных процессов. Материалы оценки и анализа состояния рынка труда необходимы для осуществления целенаправленной и эффективной государственной социально-экономической политики в области занятости населения.

Появление рынка труда в современной России относится к началу экономических реформ, направленных на преобразование административно-командной экономики в рыночную. Юридическими актами, обозначившими это появление, были Закон Российской Федерации «О занятости населения в РСФСР» (апрель 1991 г.) и затем Конституция Российской Федерации (декабрь 1993 г.).

Самая общая характеристика рынка труда может быть получена при рассмотрении численности экономически активного населения (ЭАН), в том числе занятых в экономике и безработных, которая представлена в табл. 5.1<sup>31</sup>.

**Экономически активное население** — лица в возрасте, установленном для измерения экономической активности населения, которые в рассматриваемый период считаются занятыми или безработными. Численность экономически активного населения включает данные о занятых в экономике и безработных, полученные по итогам обследования населения по проблемам занятости. Измерение экономической активности населения осуществляется для лиц в возрасте 15–72 года.

<sup>31</sup> Категории «экономически активное население», «занятые» и «безработные» будут подробно рассмотрены в разделе 3 учебника.



Таблица 5.1

Состав и структура экономически активного населения России<sup>32</sup>

Наименование показателей	Год							
	1992	1995	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Численность экономически активного насе- ления (ЭАН):								
млн. чел.	75,1	70,7	72,8	73,4	75,2	75,8	75,7	75,4
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Численность занятых в эконо- мике:								
млн. чел.	71,2	64,1	65,1	68,2	70,6	71,0	69,3	69,8
% к числен- ности ЭАН	94,8	90,5	89,4	92,8	93,9	93,7	91,6	92,5
Численность без- работных, всего:								
млн. чел.	3,9	6,7	7,7	5,3	4,6	4,8	6,4	5,6
% к числен- ности ЭАН	5,2	9,5	10,6	7,2	6,1	6,3	8,4	7,5
в т.ч. численность безработных, зарегистриро- ванных в службе занятости насе- ления:								
млн. чел.	0,6	2,3	1,0	1,8	1,6	1,5	2,1	1,6
% к числен- ности ЭАН	0,8	3,3	1,4	2,5	2,1	2,0	2,8	2,1

Как следует из материалов табл. 5.1 за рассмотренные 19 лет численность экономически активного населения за исключением спада в 1995–2005 гг. находилась в пределах 75,1–75,7 млн.

<sup>32</sup> По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1992, 1995 гг. — на конец октября; 2000–2010 гг. — в среднем за год. С 2006 г. — включая данные по Чеченской Республике.

## 5.1. Оценка состояния рынка труда и прогнозируемые направления его развития

---

чел. Такая же картина наблюдается и с численностью занятых в экономике. Доля занятых в численности экономически активного населения с 1992 г. по 2010 г. менялась от 94,8 % в 1992 г. до 89,4 % в 2000 г., затем наметился ее некоторый рост, с 2007 по 2010 гг. доля занятых в экономике страны находится в пределах 70–71 %.

Почти весь прирост занятости населения России в рассматриваемый период происходил за счет развития частного сектора экономики, в котором занятость в 2010 г. достигла 39,5 млн. чел. или 58,4 % от общей численности занятых граждан. На малых предприятиях (без микропредприятий) в 2010 г. было занято 5,6 млн. чел.

Численность безработных граждан как разность между численностью экономически активного населения и численностью занятых в экономике имела значения, противоположные показателям численности занятых. Численность безработных, подсчитанных по методологии Международной организации труда (МОТ), составила в 1992 г. 3,9 млн. чел.

Пик безработицы в России достиг в 2000 г. и составил 7,7 млн. чел. или 10,6 % к численности экономически активного населения. В 2010 г. число безработных граждан составило 5,6 млн. чел. или 7,5 % от численности ЭАН, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, составила 1,6 млн. чел. или 2,1 % численности ЭАН. По отношению к общей численности безработных граждан численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, составила в 2010 г. 28,2 %. Безработица в 2010 г. снизилась по сравнению с 2009 г. на 12,5 %.

Перспективы развития рынка труда в России, которые изложены в разных источниках, оцениваются по-разному. Главный документ — проект «Основных направлений действий на рынке труда Российской Федерации на 2011–2015 годы», разработан Минздравсоцразвития России на основе: параметров прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2011 год и плановый период 2012 и 2013 годов; ориентиров и приоритетов государственной социально-экономической политики; задач, по-

ставленных Президентом Российской Федерации в Бюджетном послании Федеральному Собранию Российской Федерации «О бюджетной политике в 2011–2013 годах» 29 июня 2010 года; основных направлений Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, а также с учетом итогов социально-экономического развития Российской Федерации в 2009–2010 годах<sup>33</sup>.

В «Основных направлениях...» указано, что проводимая Правительством антикризисная политика не только позволила предотвратить более глубокий спад, но и привела к сравнительно быстрому выходу экономики на положительные темпы роста, позволила сохранить стабильность в социальной сфере, улучшить ситуацию на рынке труда, уменьшить масштабы безработицы, способствовала снижению напряженности в обществе.

В период кризиса государственная политика в области содействия занятости осуществлялась в рамках постоянно действующих мер содействия занятости населения, а также дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда. Вместе с тем отмечено, что положительные тенденции пока носят неустойчивый характер. Экономический рост и увеличение объема промышленного производства в одних секторах сочетается с падением в других.

Условия и основные параметры социально-экономического развития на период 2011–2015 годов, предложенные Министерством, предусматривают два варианта развития.

*Консервативный вариант*, который предполагает сохранение рисков невысокого инвестиционного спроса, слабого роста потребительского спроса при сохранении заработной платы работников бюджетного сектора на уровне 2009 года и сохранении спроса на рынке труда на уровне 2010 года. В 2011–2013 годах уровень общей безработицы в среднегодовом исчислении соответственно ожидается в размере 8,2%, 7,8%, 7,3% от численности экономически активного населения, уровень регистрируемой безработицы в средне-

<sup>33</sup> «Основные направления действий на рынке труда Российской Федерации на 2011–2015 годы» [http://www.minzdravsoc.ru/docs/doc\\_projects/554/osn\\_napravleniya\\_rynka\\_truda.doc](http://www.minzdravsoc.ru/docs/doc_projects/554/osn_napravleniya_rynka_truda.doc)

## 5.1. Оценка состояния рынка труда и прогнозируемые направления его развития

---

годовом исчислении соответственно — 2,9%, 2,7%, 2,6%. Годовые темпы роста экономики (ВВП) по оценке Минздравсоцразвития России не превысят 2,6–3,1%.

*Умеренно-оптимистичный вариант*, который предполагает более быстрое восстановление экономики в результате наиболее полной реализации потенциала ее роста на основе повышения эффективности бизнеса, роста банковского кредитования, стимулирования экономического роста и модернизации в условиях роста спроса на труд. В 2011–2013 годах предполагается дальнейшее развитие транспортной инфраструктуры, сферы науки и технологий, жилищного строительства и ЖКХ. При этом после 2010 года намечается индексация заработной платы в бюджетном секторе пропорционально инфляции. В 2011–2013 годах уровень общей безработицы в среднегодовом исчислении соответственно может составить 7,4%, 7,1%, 6,7% от численности экономически активного населения, уровень регистрируемой безработицы в среднегодовом исчислении соответственно — 2,9%, 2,7%, 2,6%. Рост ВВП в 2010–2013 годах прогнозируется на уровне 3,4–4,2%.

По оценке Минздравсоцразвития России, в 2014–2015 годах ожидается стабилизация уровней общей и регистрируемой безработицы на уровне 6,4% и 1,8% соответственно.

В проекте «Основных направлений действий на рынке труда Российской Федерации на 2011–2015 годы», представленных Минздравсоцразвития России среди основных направлений действий на рынке труда на ближайшие пять лет предусматривается легализация заемного труда, привлечение мигрантов, инвалидов и пенсионеров, ожидается рост безработицы в сельском и лесном хозяйстве.

В 2011 г. проект проходил экспертизу и обсуждение в разных инстанциях. Так, известно, что на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений стороны комиссии, представляющие общероссийские объединения работодателей и профсоюзов, не поддержали проект, который, по их мнению, нуждается в серьезных изменениях. Однако можно с уверенностью предположить, что консенсус по данному вопросу будет найден.

## 5.2. Экономико-математическое моделирование показателей рынка труда

Модель экономического явления (процесса, объекта) представляет собой научно обоснованное отражение существенных свойств этого явления, которое достигается при помощи определенных математических средств (алгебраических уравнений и неравенств) с широким использованием компьютерных и информационных технологий.

Экономико-математическое моделирование — это процесс разработки модели каких-либо экономических явлений, которая используется для осуществления эффективного управления ими.

Среди объектов экономико-математического моделирования широко представлены модели показателей, характеризующих рынок труда, в том числе балансовые модели воспроизводства, движения, занятости и безработицы населения и его различных категорий, регрессионные модели прогнозирования уровня заработной платы и доходов населения и др.

Учитывая, что изучение вопросов моделирования трудовых показателей осуществляется в рамках специальной дисциплины и достаточно полно отражено в соответствующем учебнике<sup>34</sup>, в настоящем параграфе даются лишь наиболее общие сведения о моделировании процессов, связанных с показателями рынка труда.

Прежде всего, рассмотрим вопросы анализа и прогнозирования занятости населения как важнейшей характеристики трудовых отношений в обществе.

В советское время для регулирования занятости населения использовались балансовые модели населения и трудовых ресурсов. Модель баланса трудовых ресурсов имела следующее выражение:

<sup>34</sup> См.: *Попов Л.А.* Анализ и моделирование трудовых показателей: Учебник. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Финансы и статистика, 1999. — Раздел V.

## 5.2. Экономико-математическое моделирование показателей рынка труда

$$\begin{aligned}P_o &= P_m - P_u - P_n + P_p \\P_z &= P_o - P_y - P_d\end{aligned}$$

- где:  $P_o$  — общая численность трудовых ресурсов;  
 $P_m$  — численность населения в трудоспособном возрасте;  
 $P_u$  — численность неработающих инвалидов I и II групп в трудоспособном возрасте;  
 $P_n$  — численность неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсию на льготных условиях;  
 $P_p$  — численность работающих пенсионеров и подростков;  
 $P_z$  — численность трудовых ресурсов, занятых в общественном хозяйстве;  
 $P_y$  — численность лиц трудоспособного возраста, обучающихся с отрывом от производства;  
 $P_d$  — численность населения трудоспособного возраста, занятого в домашнем и личном подсобном хозяйстве.

Рассчитывались также *межотраслевой* баланс трудовых ресурсов, баланс *движения* населения и трудовых ресурсов в течение определенного периода.

С началом экономических реформ в России в 90-е годы прогнозирование занятости населения стало осуществляться путем определения численности экономически активного населения и экономически неактивного населения по разным их группам.

Численность экономически активного населения прогнозируется по группам занятых и безработных.

Расчет занятых осуществляется в целом и по видам экономической деятельности. Начиная с 1994 г. деление сферы экономической деятельности осуществляется на основе Общероссийского классификатора экономической деятельности, продукции и услуг, в соответствии с которым выделяют следующие ее виды:

- сельское хозяйство, охота и лесоводство;
- рыболовство;
- горнодобывающая промышленность и разработка карьеров;
- обрабатывающая промышленность;
- электроэнергия, газ и водоснабжение;

строительство;  
оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей, бытовых приборов и предметов личного пользования;  
гостиницы и рестораны;  
транспорт, складское хозяйство и связь;  
финансовое посредничество;  
деятельность по операциям с недвижимым имуществом и арендой; деятельность исследовательская и коммерческая;  
государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование;  
образование;  
здравоохранение и социальные услуги;  
деятельность по предоставлению коммунальных, социальных и прочих персональных услуг;  
деятельность по ведению частных домашних хозяйств с наемным обслуживанием;  
деятельность экстерриториальных организаций и органов<sup>35</sup>.

Для моделирования экономической занятости по видам деятельности используют регрессионные и матричные модели. Однако здесь встречаются трудности, связанные с недостатками существующего статистического учета, поэтому расчеты ведутся со многими допущениями, что снижает их практическое значение.

Большое значение для оценки состояния рынка труда и его прогнозирования имеет анализ вероятностных моделей безработицы, который проведен на основе Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения<sup>36</sup>. В основе анализа лежит

<sup>35</sup> Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей: Учебник. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Финансы и статистика, 1999. — С. 175.

<sup>36</sup> См.: Сабирьянова К. Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // Вопросы экономики. — 1998. — № 1. — С. 46–58; Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Пер. с англ. под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина — М., 1996. — С. 619–623.

представление о перемещении населения между состоянием занятости ( $E$ ), состоянием безработицы ( $U$ ) и состоянием экономической неактивности ( $N$ ), которое показано на рис. 5.1.

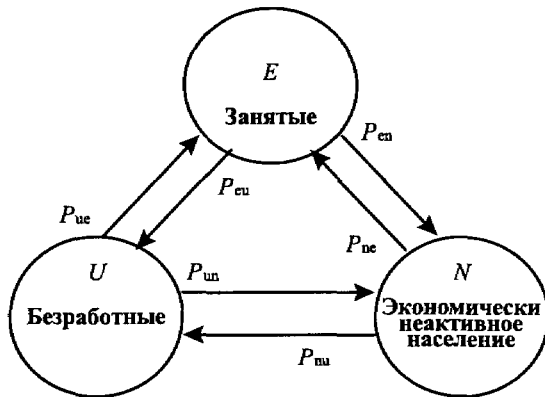


Рис. 5.1. Основные потоки на рынке труда.

На рис. 5.1. обозначение  $P$  (с соответствующими индексами) показывает вероятность, с которой лица, отнесенные к определенной группе населения ( $E$ ,  $N$  или  $U$ ) перейдут за какой-то промежуток времени из  $i$ -го состояния в  $j$ -тое. Так,  $P_{ue}$  отражает долю безработных ( $U$ ), которая за некоторый промежуток времени получила работу, перейдя в категорию занятых ( $E$ ). Если на рынке труда существует равновесие, при котором число безработных, получивших работу, равно числу лиц, потерявших работу и ставших безработными, то уровень безработицы ( $U_r$ ) может быть выражен через вероятность перехода ( $P_{ij}$ ) по формуле:

$$U_r = \frac{1}{1 + \left[ \frac{(P_{ne} + P_{nu})P_{ue} + P_{ne}P_{un}}{(P_{ne} + P_{nu})P_{eu} + P_{nu}P_{en}} \right]}$$

Из формулы следует, что уровень безработицы есть функция от вероятностей перехода населения из одного альтернативного состояния (занятости, безработицы или экономической неактивности) в другое, что выражается формулой:



$$Ur = \left( P_{en}^+ P_{ne}^- P_{un}^- P_{nu}^+ P_{eu}^+ P_{ue}^- \right).$$

Если изменение переменной ( $P$ ) вызывает повышение уровня безработицы, то над ней стоит знак «плюс», а если понижение — то «минус». Формула отражает зависимость, в соответствии с которой уровень безработицы будет тем ниже, чем будет выше вероятность оттока лиц из числа безработных ( $P_{ue}$  и  $P_{un}$ ) и переход их в число занятых. И наоборот, увеличение вероятности добровольного или вынужденного ухода с работы ( $P_{eu}$ ) и увеличение вероятности потоков  $P_{en}$  (из занятых в экономически неактивные) и  $P_{nu}$  (из экономически неактивных в безработные) приведут к повышению уровня безработицы.

Прогнозирование динамики численности экономически неактивного населения исходит из того, что среди этой категории населения наибольший удельный вес занимают учащиеся, студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях, то есть очно, а также лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях, и лица, занятые ведением домашнего хозяйства и уходом за детьми.

Расчет численности обучающихся очно и прогноз ее изменения может осуществляться при помощи таких экономико-математических моделей, как модель определения численности обучающихся с отрывом от производства и модели прогнозирования поступления выпускников школ и других лиц на очное обучение в ПТУ, техникумы и вузы.

Прогнозирование численности занятых пенсионеров может осуществляться на основе нормативно-экспертных методов. Так, исследованиями установлено, что почти три четверти пенсионеров по старости могут по состоянию здоровья работать. Отсюда следует, что определить величину занятости пенсионеров можно путем умножения общего числа пенсионеров по старости, находящихся на пенсии первые пять лет пенсионного возраста, на фактический удельный вес работающих пенсионеров.

Численность лиц, занятых ведением домашнего хозяйства и уходом за детьми, а также прогноз ее изменения устанавливаются на

## 5.2. Экономико-математическое моделирование показателей рынка труда

основе статистических методов исследования и данных из социологических обследований. Изучение состава категории домашних хозяйств показывает, что здесь в основном представлены женщины трудоспособного возраста, а главной причиной экономической неактивности таких женщин является уход за малолетними детьми. Исходя из этого, прогнозную численность этой категории населения увязывают с численностью детей до трех лет.

### **Термины и понятия**

Оценка состояния рынка труда	Прогнозирование показателей
Анализ рынка труда.	рынка труда.
Прогноз развития рынка труда.	Модель баланса ресурсов для
Экономико-математическое	труда.
моделирование рынка труда	Вероятностная модель безрабо-
	тицы.

### ***Вопросы для повторения и обсуждения к главе 5***

1. Зачем необходимы оценка и анализ состояния рынка труда?
2. Какими показателями характеризуется состояние рынка труда?
3. Каковы перспективы развития рынка труда в России по оценке Минздравсоцразвития России?
4. Что собой представляет модель экономического явления (процесса, объекта)?
5. Что является объектом экономико-математического моделирования на рынке труда?
6. Что представляет собой модель баланса трудовых ресурсов?
7. В чем заключается анализ вероятностных моделей безработицы?

\*\*\*\*\*

## **Раздел II. ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ОСНОВА РЫНКА ТРУДА И СЛУЖБЫ, ЕГО ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ**

### **Глава 6. Население и ресурсы для труда**

#### **6.1. Население, его количественные и качественные • характеристики**

Состояние и развитие общества определяется в значительной степени количеством и составом его населения, его трудовыми и, в том числе, творческими возможностями. По определению американского экономиста Нобелевского лауреата Пауля А. Самуэльсона, население — основной фактор любого хозяйства.

Под населением понимается совокупность людей, живущих на вполне определенной территории — в районе, городе, регионе, стране. В общественно-политической литературе при социально-экономической характеристике населения его принято называть народонаселением. Особенности этой совокупности является то, что она непрерывно возобновляется в процессе воспроизводства жизни и находится в состоянии саморазвития, образуя главный материальный компонент человеческого общества, субъект социальных связей. Исследованием закономерностей воспроизводства народонаселения занимается наука демография. Изучение численности, состава и динамики народонаселения позволяет судить о возможностях социально-экономического развития страны, его тенденциях, оно диктует необходимые меры, которые должно предпринять государство для нейтрализации негативных процессов в структуре народонаселения или укреплении положительных тенденций в его развитии.

Население как объект исследования интересует и другие науки, каждая из которых выделяет в нем черты, важные для раскрытия специфического предмета этих наук. Так, экономика труда рассматривает население как источник ресурсов для труда, как носителя определенных экономических отношений. В ее рамках исследуют-

ся проблемы рынка труда, рационального использования людских ресурсов, занятости населения, безработицы, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Систематическое изучение населения восходит к XVII в. Научная теория народонаселения ведет начало от английского экономиста Томаса Роберта Мальтуса, который изложил ее в своем труде «Опыт о законе народонаселения» (1798 г.). Т. Мальтус на основе исследования изменений численности населения пришел к выводу о том, что если бы ресурсы продовольствия в мире были неограниченны, то рост населения имел бы универсальную тенденцию к возрастанию в геометрической прогрессии (1, 2, 4, 8, 16, 32 и т. д.). Но так как общая сумма средств существования увеличивается лишь в прогрессии арифметической (1, 2, 3, 4, 5, 6 и т. д.), то прирост населения обгоняет прирост средств существования. По Мальтусу, наиболее вероятная способность населения к размножению определяется исключительно силой полового инстинкта. Если эта сила не встречает препятствий, то при годовом приросте в 2,8% численность населения в течение 25 лет удваивается. Недостаток же средств существования, порождая голод, эпидемии, войны, низводит численность населения до уровня, обеспечиваемого продовольственными ресурсами.

Мальтус указал на три препятствия, которые ограничивают бесконтрольный рост численности населения: бедность, пороки и нравственное обуздание. Бедность как следствие невозможности увеличения производства жизненных благ пропорционально росту численности населения приводит к возрастанию числа заболеваний, смертности и сокращению численности населения. Пороки — распущенность, развращение нравов — уменьшают деторождение. Нравственное обуздание — сознательное воздержание от вступления в брак людей, не имеющих средств для содержания семьи, также сокращает прирост численности людей.

Сформулированный Мальтусом закон народонаселения может быть отнесен к выдающимся произведениям научной мысли, так как в нем впервые сформулировано положение о взаимосвязи процессов воспроизводства населения и производства продуктов питания и сделана попытка установления количественных про-

порций между ними. Однако этот закон не только не стал универсальным и надысторическим, но он оказался и не правильным для какого-либо конкретного исторического периода. Если прогноз относительно темпов роста численности населения Земли был очень скромным, так как реальные темпы роста превзошли геометрическую прогрессию, то прогноз относительно темпов роста средств существования в арифметической прогрессии не оправдался полностью.

У Мальтуса было много сторонников, последователей его теории, и не меньше было критиков, считающих необходимым полностью пересмотреть его учение в силу того, что в последующие десятилетия в численности населения обнаружились тенденции, прямо противоположные тем, о которых писал Мальтус. Наблюдались: снижение рождаемости при улучшении жизненных условий; рост численности населения при снижении рождаемости за счет еще большего снижения смертности; падение численности населения при отсутствии снижения брачности; увеличение темпов роста средств существования по сравнению с темпом роста численности населения и т. д.

Карл Каутский — немецкий социал-демократ, исследуя проблемы народонаселения, стремился доказать, что каждая историческая эпоха и каждый общественный класс в пределах конкретной эпохи имеют свои законы народонаселения, определяемые социальными условиями. В критике Мальтуса дальше Каутского пошел немецкий экономист Фриц Оппенгеймер. Он утверждал, что рост численности населения создает условия для увеличения производительности труда и производства необходимых средств существования людей, а многочисленность населения способствует повышению уровня благосостояния народа.

Существенный вклад в исследование проблем народонаселения внесли зарубежные исследователи: итальянский экономист А. Печчеи, финский ученый П. Кууси, американский ученый Дж. Саймон и др.; отечественные ученые С.Г. Струмилин, А.Я. Боярский, Б.Ц. Урланис, Д.И. Валентей и др. Они показали, что развитие населения проявляется в непрерывных количественных и качественных изменениях, что народонаселение — это совокупность, богатая

отношениями, которые обуславливают существование системы законов народонаселения, законов разной степени общности, находящихся во взаимосвязи друг с другом. На каждом этапе развития человека действуют как общие, так и специфические законы народонаселения.

Численность населения, направление и темпы ее изменений сами по себе мало о чем свидетельствуют вне связи с историческим и социально-экономическим развитием страны. Нельзя, например, утверждать, что высокий темп роста численности населения во всех случаях благо, а его падение — зло. Необходим анализ уровня общественного развития, социально-экономических условий жизни народа и других явлений и процессов. Неконтролируемый рост числа людей в условиях ограниченности природных ресурсов и вызванное этим действие экономического закона убывающей доходности чреваты падением уровня жизни населения. Сокращение численности населения — депопуляция в силу неблагоприятных политических и социально-экономических условий — ведет к ухудшению возможностей для экономического роста. Научно-технический прогресс способствует увеличению производства материальных благ, возрастанию производительности труда и ограничивает действие закона убывающей доходности. Достижения в области медицины и здравоохранения объективно обеспечивают снижение смертности, рост продолжительности жизни людей. Изучение народонаселения и происходящих в нем изменений должно быть конкретно историческим.

Начиная с XVIII в. темпы роста населения мира постоянно увеличивались, достигнув своего пика 2,1% в год в 60-х годах прошлого века. Затем темпы роста пошли на убыль и к середине 80-х годов они составили в среднем 1,7% в год, в 2000 г. — 1,4% при абсолютном приросте 80–87 млн. чел. в год. По данным, приведенным академиком С.П. Капицей, в мире каждую секунду рождаются 21 и умирают 18 человек, практически весь прирост приходится на развивающиеся страны<sup>37</sup>. По данным из различных источников

---

<sup>37</sup> Капица С. Модель роста населения Земли и экономическое развитие человечества // Вопросы экономики. — 2000. — № 12. — С. 85.

в 2011 г. на Земле проживает около 7 млрд. чел. По данным ООН, в начале XXI века прирост населения в мире составляет около 1,5% в год.

Величина прироста в разных регионах и странах имеет существенные отличия: резко снизился темп роста населения в Китае — с 2,4 до 1,2% в год. Наблюдается спад роста населения в развитых странах, тогда как во многих развивающихся странах Африки, Азии, Южной Америки темпы роста населения велики. В странах с низким темпом роста населения наблюдается его старение, т. е. увеличение удельного веса людей старших возрастов. Стабилизация численности населения, по оценке ООН, ожидается к 2035 г., когда численность мирового населения достигнет 10,2 млрд. чел.

Современная Россия переживает не простой период становления и развития новой государственности. Отказ от административно-волевой системы хозяйствования, введение рыночных отношений, огромное сопротивление этому со стороны прежней номенклатуры, неоднократные попытки реванша и сохранение его угрозы, основанные на недовольстве людей, уровень жизни которых ухудшился — все это отражается на характере изменений численности и состава населения.

*Характеристика населения* может быть представлена системой показателей, среди которых имеются показатели демографические, социально-экономические, географические, этнические, медицинские и др.

Важнейшими *демографическими показателями* служат такие как общая численность населения, его состав по полу и возрасту, в том числе по среднему возрасту, средней продолжительности жизни, средней продолжительности предстоящей жизни; количеству людей одного пола, возраста, приходящихся на 1000 человек другого пола, возраста; показатели движения населения — естественного, характеризуемого величиной рождаемости и смертности людей, миграционного; показатели принадлежности к городским или сельским жителям; семейная структура, уровень разводимости и брачности людей, состава семей и др.

## 6.1. Население, его количественные и качественные характеристики

*Социально-экономические показатели* населения характеризуют его профессионально-квалификационную структуру, уровень и структуру экономической активности (неактивности), уровень образования, культуры, физической подготовки и др.

*Географические показатели* отражают плотность населения в целом и по регионам, направления миграционных потоков.

*Этнические показатели* дают характеристику национально-этнического состава населения, его структуры по этому признаку.

*Медицинские показатели* характеризуют состояние здоровья людей, структуру заболеваемости, масштабы и причины болезней, травматизма, смертности и др.

Показатели общей численности населения России за 1959–2010 гг. показаны в табл. 6.1.

Таблица 6.1

Численность населения России<sup>38</sup>  
(по данным переписей населения)\*

Годы	Все население, тыс. чел.	в том числе		В общей численности населения, %	
		городское	сельское	городское	сельское
1959	117239,6	61142,6	56097,0	52	48
1970	129941,2	80631,4	49309,8	62	38
1979	137409,9	94942,3	42467,6	69	31
1989	147021,9	107959,0	39062,9	73	27
2002	145166,7	106429,0	38737,7	73	27
2010	142905,2	105318,0	37587,2	74	26

\* Данные приведены: за 1959 г. и 1970 г. — на 15 января, за 1979 — на 17 января; за 1989 г. — на 12 января, за 2002 г. — на 9 октября; за 2010 г. — на 14 октября. Данные за 2010 г. приведены по предварительным итогам ВПН — 2010.

Из материалов табл. 6.1 видно, что численность постоянного населения России после 1989 г. сокращается при практически не изменяющейся структуре городского и сельского населения. С 1992 г.

<sup>38</sup> Россия в цифрах — 2011: стат. сборник. М.: Росстат, 2011. С. 85.



по 2002 г. численность постоянного населения в России снизилась на 4,3 млн. С 2002 по 2010 гг. численность населения еще снизилась на 2,26 млн. чел. Пропорционально общему сокращению численности населения сокращается численность мужчин и женщин, при этом число мужчин меньше числа женщин примерно на 9 млн. чел.

Из общей численности населения в 2010 г. численность мужчин составила 66205 тыс. чел., или 46,3%, численность женщин — 76700,2 тыс. чел., или 53,7%. Отметим, что в 2002 г. численность мужчин составляла 46,6%, женщин — 53,4%, то есть за последние 9 лет удельный вес мужчин в общей численности населения по сравнению с удельным весом женщин еще больше сократился.

По данным переписи населения 2010 г. число женщин на 1000 мужчин в 1990 г. составляло: в среднем 1136, в том числе в городах — 1142, на селе — 1099. В 2010 г. аналогичные данные составили: в среднем 1162, в городах — 1186, на селе — 1120, то есть диспропорция между численностью мужчин и женщин возросла. Наиболее высокий удельный вес женщин (около 55 % от общего числа жителей) во Владимирской, Ивановской, Орловской, Тверской, Ярославской, Новгородской областях и в Республике Ингушетия<sup>3</sup>.

*Половозрастной состав* населения России показан в табл. 6.2.

Таблица 6.2

Распределение населения по возрастным группам  
(на 1 января)<sup>39</sup>

Показатели	Годы, тыс. чел.				На 1000 мужчин данного возраста приходится женщин			
	1990	2001	2005	2010	1990	2001	2005	2010
Все население	147665	146304	143474	14191	1136	1141	1154	1162

<sup>39</sup> Российский статистический ежегодник: стат. сб./Росстат. М., 2010. С. 83, 84.

## 6.1. Население, его количественные и качественные характеристики

в т.ч. в возрасте, лет:								
0-4	11730	6367	6867	7956	961	950	950	947
5-9	11603	7762	6536	6881	969	955	955	951
10-14	10697	11789	8469	6564	971	961	957	956
15-19	10136	12322	12241	8496	961	966	967	958
20-24	9557	11106	12267	12256	956	983	978	973
25-29	12062	10451	10881	12257	970	985	1001	990
30-34	12907	9620	10211	10799	985	997	1007	1022
35-39	11890	11333	9412	10069	1006	1025	1034	1033
40-44	9075	12651	11665	9193	1031	1055	1068	1069
45-49	6588	11434	11885	11247	1103	1104	1122	1119
50-54	10323	9409	10518	11261	1157	1157	1191	1199
55-59	7834	4995	7656	9748	1254	1287	1278	1302
60-64	8684	8906	5179	6897	1487	1421	1482	1434
65-69	5005	5903	7510	4479	2278	1591	1650	1725
70 и более	9574	12256	12177	13811	3124	2548	2470	2383

Как видно из табл. 6.2, за рассматриваемые годы количество детей, подростков и молодых людей от рождения до 19 лет включительно сокращалась из года в год. Эта же тенденция к сокращению численности наблюдается для возрастных групп 30-39, 60-69 лет. Так проявляет себя падение рождаемости в соответствующие годы. Увеличилась численность населения в возрасте 20-24, 45-59, 70 и более лет. Относительно стабильна численность населения в возрасте 25-29, 45-49 лет. Отмеченные изменения численности населения разных возрастных групп отражают воздействие на них социально-экономических и политических условий в соответствующий период.

Состав населения по полу показывает, что в возрасте до 29 лет преобладает, хоть и незначительно, мужское население. В возрасте 30-39 лет численность женщин и мужчин выравнивается. После 40 лет начинает возрастать доля женского населения, особенно заметно она растет для женщин в старших возрастных группах, а после

70 лет число женщин превышает число мужчин почти в 2,4 раза. Это следствие того, что средняя продолжительность жизни мужчин в России меньше, чем у женщин.

Преобладание женской части населения над мужской складывается за счет населения старших возрастов. Диспропорция в численности полов обусловлена высокой смертностью мужчин в рабочем возрасте, а также большими потерями мужского населения во время Великой Отечественной войны и в последующих войнах. Все это нашло отражение и в показателе среднего возраста мужчин и женщин. В 2000 г. средний возраст женщин составил 39,6, а мужчин — 34,7 года.

По данным официальной статистики, средняя продолжительность жизни российского мужчины сейчас составляет 58,6 лет, в то время как у женщин данный показатель равен 73 годам. Примечательно, что еще в 1990 г. средняя продолжительность жизни мужчин составляла 63,4 года. Таким образом, разрыв в продолжительности жизни мужчин и женщин в нашей стране превышает 14 лет, тогда как в странах близким нам по экономическому развитию этот показатель не превышает 4–7 лет<sup>40</sup>.

По данным ООН В 2005–2010 гг. самая низкая средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении (56 лет) наблюдалась в странах с высокой рождаемостью (в основном из-за эпидемий ВИЧ/СПИД). Тем не менее, учитывая успехи медицины в борьбе с эпидемиями и широкое распространение антивирусной терапии, прогнозы предполагают дальнейший спад смертности как от СПИДа, так и от других причин<sup>41</sup>.

Таким образом, предполагается, что продолжительность жизни в странах с высокой рождаемостью возрастет до 69 лет к 2045–2050 гг. и до 77 лет к 2095–2100.

<sup>40</sup> <http://www.medinfo.ru/mednews/3588.html>

[http://www.perepis-2010.ru/results\\_of\\_the\\_census/VPN-BR.pdf](http://www.perepis-2010.ru/results_of_the_census/VPN-BR.pdf)

<sup>41</sup> ООН: Прогноз численности населения мира(пересмотр 2010 года)

[http://www.demographia.ru/articles\\_N/index.html?idR=22&idArt=1904](http://www.demographia.ru/articles_N/index.html?idR=22&idArt=1904)

## 6.1. Население, его количественные и качественные характеристики

Для стран со средней рождаемостью продолжительность жизни, составлявшая 68 лет в 2005–2010 гг., возрастет предположительно до 77 лет к 2045–2050 гг. и до 82 лет к 2095–2100.

В странах с низкой рождаемостью продолжительность жизни стремится к самому высокому уровню. В 2005–2010 гг. она оценивалась в 74 года. К середине века предполагается ее рост до 80 лет, а к концу — до 86 лет.

В среднем по миру ожидается рост продолжительности жизни с 68 лет в 2005–2010 гг. до 81 года в 2095–2100.

Среди социально-экономических характеристик населения выделим *уровень образования*, отражающий интеллектуальный потенциал общества. Наша страна отличалась в мире высоким уровнем образования населения. В 90-е годы прошлого века, несмотря на сложные условия перехода к рыночным отношениям, этот уровень *по количественным показателям* продолжал возрастать, о чем свидетельствуют данные табл. 6.3.

Таблица 6.3  
Уровень образования населения России<sup>42</sup>

Показатель	1989 г.	1994 г.	2002
Из 1000 чел. населения в возрасте 15 лет и старше имеют образование, чел.:			
высшее	113	133	160
незаконченное высшее	17	18	31
среднее профессиональное	192	219	271
среднее (полное) общее	274	285	258
основное общее	210	202	182
начальное общее	129	100	77

Как видно из табл. 6.3, число лиц, имеющих высшее, незаконченное высшее и среднее профессиональное образование на 1000 чел. населения, возросло с 322 чел. в 1989 г. до 370 чел. в 1994 г.,

<sup>42</sup> Российский статистический ежегодник: стат. сб./Госкомстат России. — М., 2001. С. 210; Российский статистический ежегодник: стат. сб./Росстат. М., 2010. С. 222.

или на 15%, и до 462 чел. в 2002 г., или по сравнению с 1989 г. — на 24,9%. Число же лиц, имеющих среднее (полное) общее, основное общее и начальное общее на 1000 чел. населения сократилось с 613 чел. г. в 1989 г. до 517 чел. в 2002 г., или на -15,7%. Таким образом, общий уровень образования населения существенно возрос.

Такой же вывод можно сделать на основе сопоставления численности людей соответствующего возраста, имеющих высшее, незаконченное высшее и среднее профессиональное образование на 1000 чел. населения этого возраста. Данные по России показаны в табл. 6.4.

Таблица 6.4

Количество человек, имеющих высшее, незаконченное высшее и среднее профессиональное образование на 1000 чел. населения<sup>43</sup>

Возраст, лет	1994 г.	2002 г.
Все население в возрасте 15 лет и более	370	462
25–29	525	567
30–34	508	610
35–39	491	613
40–44	490	586
45–49	507	561
50–54	392	545
55–59	346	526
60 и более	589	963

Из табл. 6.4 видно, что в 1994 г. количество людей, имеющих образование выше общего среднего, составляло 37%, а в 2002 г. — 46,2%.

Однако следует иметь в виду, что по чисто количественным характеристикам роста образовательного уровня населения России еще нельзя судить о качестве образования. Так называемая реформа образования (оценка знаний выпускников школ на основе ЕГЭ,

<sup>43</sup> Российский статистический ежегодник: стат. сб./Госкомстат России. — М., 2001. С. 210; Российский статистический ежегодник: стат. сб./Росстат. М., 2010. С. 222.

переход на Болонскую систему высшего профессионального образования, введение системы государственных образовательных стандартов и др.), породила многие недостатки, снижающие, по нашему мнению, качество образования.

Проходящие в стране демографические процессы привели в последние годы к существенному изменению структуры обучающихся. Так, на начало 2009/2010 учебного года численность обучающихся составила:

в общеобразовательных учреждениях — 13,6 млн. чел., (на начало 1990/1991 учебного года их было 20,5 млн. чел.);

в образовательных учреждениях начального профессионального образования — 1,04 млн. чел. (на начало 1990/1991 учебного года их было 1,87 млн. чел.);

в образовательных учреждениях среднего профессионального образования — 2,14 млн. чел. (на начало 1990/1991 учебного года — 2,27 млн. чел.);

в образовательных учреждениях высшего профессионального образования — 7,42 млн. чел. (на начало 1990/1991 учебного года — 2,84)<sup>44</sup>.

За рассмотренные 10 лет число учащихся в общеобразовательных учреждениях общеобразовательных (школах) снизилось по демографическим причинам на 6,9 млн. чел., или на одну треть; в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования — на 0,96 млн. чел., или на 23%; в образовательных же учреждениях высшего профессионального образования число студентов возросло на 4,58 млн. чел., или на 62%.

Проблема заключается в рациональном использовании этого важнейшего потенциала общества, который ослабляется таким неблагоприятным для страны фактом, как «утечка мозгов» — выезд квалифицированных специалистов и ученых за рубеж.

О культурном уровне населения можно косвенно судить по величине библиотечного фонда в общедоступных библиотеках, прихо-

---

<sup>44</sup> Российский статистический ежегодник. М., 2010. С. 227, 237, 240, 253.

дящихся на 1000 чел. населения (в 1999 г. их число составило 7787 экз., в 2009 г. — 6582 экз.)<sup>45</sup>; по размерам тиражей книг, брошюр, журналов и газет (их число за рассматриваемые лет сократилось в 2,7 раза); по числу посещений театров, музеев, клубных учреждений, которое. Эти показатели за последние 10 лет заметно уменьшились. Такое положение частично можно объяснить изменением условий для реализации культурных потребностей населения: с одной стороны — рост цен, ухудшение криминальной обстановки, коммерциализация сферы культуры, с другой — развитие телевидения и сети Интернета, возможность дистанционного обучения и др.).

*Показатели здоровья* населения за последние 5 лет ухудшились. Число болезней на 1000 чел. населения возросло с 651 в 1990 г. до 802,5,9 в 2009 г., причем это характерно для всех видов заболеваний, а также травматизма на производстве и отравлений. Количество лиц, впервые признанных инвалидами изменилось не в лучшую сторону: с 51,7 чел. на 10 000 чел. населения в 1990 г. до 80,6 чел. на 10 000 чел. населения в 2009 г.

Оценка качественных характеристик населения — дело весьма сложное, так как не существует интегрального, обобщающего показателя для этих целей, а частные показатели по отдельным характеристикам качества населения изменяются во времени зачастую в прямо противоположных направлениях и с различной интенсивностью.

Рассматривая показатели качества населения России, отметим, что, несмотря на все трудности и противоречия, благоприятные показатели уровня образования населения порождают оптимизм при оценке перспектив развития нашего общества.

## **6.2. Ресурсы для трудовой деятельности — экономически активное население**

Экономика труда особое внимание уделяет той части населения, которая является носителем трудовых отношений в обществе. К ней относятся работающие, а также те, кто хотел бы работать,

<sup>45</sup> Там же. — С. 293.

но по разным обстоятельствам не трудится. Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

В отечественной литературе по экономике и статистике труда широко распространен термин «трудовые ресурсы», который возник в первые годы советской власти и использовался для нужд централизованного управления людскими ресурсами страны. В условиях, когда наряду с правом на труд была законодательно закреплена обязанность каждого трудоспособного гражданина трудиться (или учиться с отрывом от производства), когда лица, длительное время не работающие без уважительных причин (кроме инвалидов 1-й и, частично, 2-й групп), считались ведущими паразитический образ жизни, преследовались по закону и наказывались лишением свободы, строгий статистический учет трудоспособного населения — трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными и финансовыми) был основой централизованного планирования административно-командной экономики.

Понятие «трудовые ресурсы» можно встретить и в настоящее время. Хотя, как об этом будет сказано ниже, требования рыночной экономики делают необходимым переход нашей статистики к принятому в международной практике иному учету ресурсов для труда, рекомендованному Международной организацией труда (МОТ).

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяется системой государственных законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды развития нашей страны.

Так, в период первой пятилетки (1929–1933 гг.) нижняя граница трудоспособного возраста была установлена в 14 лет. К концу второй пятилетки (к 1937 г.) нижняя граница была повышена до 15 лет. В годы Великой Отечественной войны эта граница вновь опустилась до 14 лет. В послевоенные годы и до 1995 г. включитель-



но — 16 лет. Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации» нижняя граница трудоспособного возраста изменена с 16 лет до 15 лет.

С введением с 1 февраля 2002 г. в действие Трудового кодекса Российской Федерации трудоспособный возраст определяется возрастом лица, с которым допускается заключение трудового договора. Таким возрастом для учащихся может быть: 14 лет, когда работа по трудовому договору разрешается в свободное от учебы время с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) для выполнения легкого труда; 15 лет — если окончено основное общее образование или прекращено обучение в школе; 16 лет — для всех.

Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо знать следующее. Во-первых, в зависимости от возраста все население может быть разделено на три неравные части:

- лица моложе трудоспособного возраста (сейчас — от рождения до 15 лет включительно);
- лица в трудоспособном (рабочем) возрасте: в России женщины от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет включительно;
- лица старше трудоспособного, т. е. пенсионного возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости: в России женщины — с 55, мужчины — с 60 лет.

Во-вторых, в зависимости от способности к труду различают лиц трудоспособных и нетрудоспособных. Иначе говоря, могут быть нетрудоспособные лица в трудоспособном возрасте, например инвалиды 1-й и 2-й групп допенсионного возраста, и трудоспособные лица в нетрудоспособном возрасте, например работающие пенсионеры по старости.

Исходя из сказанного, к трудовым ресурсам относят:

- население в трудоспособном возрасте за исключением неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп и неработающих лиц, получающих пенсию на льготных условиях. (женщины, родившие 5 и более детей и воспитавшие их до восьми лет; матери инвалидов с детства, воспитавшие их также до восьми лет, — по достижении 50 лет и некоторые другие категории,

а также лица, вышедшие на пенсию раньше в связи с тяжелыми и вредными условиями труда: женщины в возрасте 45–54 лет, мужчины — 50–59 лет. В настоящее время существует порядка 14 списков, в которых указано около 1700 профессий и должностей, дающих право на получение льготной пенсии);

- работающих лиц пенсионного возраста;
- работающих подростков в возрасте до 15 лет.

Численность населения России и его возрастная структура в разные годы показаны в табл. 6.5.

Таблица 6.5

## Возрастная структура населения России

Годы	Численность всего населения России на 1.01. соответствующего года		в том числе население в возрасте					
	млн. чел.	%	моложе трудоспособного		в трудоспособном		старше трудоспособного	
			млн. чел.	%	млн. чел.	%	млн. чел.	%
1990	147,67	100,0	36,10	24,4	83,94	56,9	27,62	18,7
1996	148,29	100,0	33,62	22,7	84,54	57,0	30,14	20,3
2001	146,30	100,0	28,39	19,4	88,04	60,2	29,89	20,4
2005	143,47	100,0	24,10	16,8	90,22	62,9	29,16	20,3
2010	141,91	100,0	22,85	16,1	88,36	62,3	30,70	21,6

Как видно из табл. 6.5, с 1990 по 2010 г. включительно прослеживается тенденция сокращения доли населения моложе трудоспособного и трудоспособного возрастов и увеличения доли населения трудоспособного и старше трудоспособного возраста, т. е. наблюдается старение населения, что в более далекой перспективе приведет к сокращению численности населения в трудоспособном возрасте.

С середины 1993 г. в нашей статистике осуществлен переход на рекомендуемую международными конференциями статистиков труда и Международной организацией труда систему классификации, в соответствии с которой население делится на экономически

активное и экономически неактивное<sup>46</sup>. Экономически активное население представляет собой трудовые ресурсы.

**Экономически активное население**, или (в трактовке Госкомстата России) рабочая сила<sup>47</sup>, в соответствии с методологией МОТ, представляет часть населения, обеспечивающая предложение своего труда для производства товаров и оказания разнообразных услуг. Количественно эта группа населения складывается из численности занятых и безработных, под которыми понимаются строго определенные группы людей. Измерение экономической активности населения осуществляется для лиц в возрасте 15–72 года.

Понятия «занятые» и «занятость» рассматриваются в гл. 9, а понятия «безработные» и «безработица» — в гл. 10.

**Экономически неактивное население** (по методике Госкомстата России) — это та часть населения, которая не входит в состав ресурсов для труда. К ней относятся:

- учащиеся, студенты, служащие, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
- лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях;
- лица, получающие пенсию по инвалидности;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- отчаявшиеся найти работу, т. е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Сравнение категорий «трудовые ресурсы» и «экономически активное население» показывает, что они отличаются друг от друга отдельными элементами.

<sup>46</sup> См.: Основные методические положения по классификации статистических данных о составе рабочей силы, экономической активности и статусу в занятости // Экономика и жизнь. — 1993. — № 22.

<sup>47</sup> О разных смысловых вариантах термина «рабочая сила» см. стр. 33–34.

Переход нашей страны от тоталитарного строя и командно-административной экономики к экономике рыночной, к свободному труду и запрету труда принудительного, что провозглашено в Конституции Российской Федерации, делает бессмысленным использование понятия «трудовые ресурсы» в том содержании, как об этом было сказано в начале параграфа. Не могут относиться к трудовым ресурсам, т. е. к потенциально возможным источникам удовлетворения потребностей в труде, категории лиц, которых иначе как принудительно к работе не привлечь. Необходимо, правда, отметить, что подобная аргументация не всем представляется убедительной. Авторы, придерживающиеся такой точки зрения, продолжают отстаивать существовавшее ранее представление о том, что трудовые ресурсы складываются из экономически активного населения, лиц, занятых учебой с отрывом от производства, и трудоспособных лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и не обучающихся.

Давайте вспомним, что означает слово «ресурсы». Им обозначаются средства, запасы, возможности, источники чего-либо. Спрашивается, может ли предприятие считать своими материальными ресурсами какие-либо материалы, находящиеся в собственности другого предприятия, если последнее не собираетс ему их ни продавать, ни передавать? Можно ли считать своими финансовыми ресурсами деньги, которые находятся у других людей и нам не принадлежат и, более того, которые нам не собираются отдавать либо одалживать? Вопрос риторический. Так почему же тогда следует относить к трудовым ресурсам трудоспособных лиц, имеющих легальные средства существования, которые не работают и которых, по закону, заставить работать нельзя? Неправильно называть ресурсами то, что не может быть использовано, так как ресурс — это именно то, что предназначено для использования и может на законных основаниях быть использовано или, в данном случае, привлечено к труду.

Сам по себе термин «трудовые ресурсы» вполне мог бы быть в научном литературном обороте, если бы он не нес бремя тяжелой наследственности, связанной с нарушением прав человека. В конце концов, о терминах, и что под ними следует понимать, можно и

нужно договариваться. Сохраняя термин «трудовые ресурсы» мы вольно или невольно придаем ему то содержание, которое было сформулировано при появлении его в научном обороте в одной из статей академика С.Г. Струмилина в 1922 г. и затем многие десятилетия в этом своем качестве применялось на практике в СССР.

Действительно, в экономике наряду с различными ресурсами присутствуют и человеческие ресурсы, т. е. ресурсы для трудовой деятельности, ресурсы труда, ресурсы работников. Но обозначать их термином «трудовые ресурсы» — значит продолжать отстаивать опровергнутую жизнью позицию об обязательности труда. Понятие «трудовые ресурсы», по нашему мнению, может иметь лишь исторический аспект — дескать, было такое понятие. Применение же его для обозначения ресурсов для труда искажает содержание последних. Казалось бы, словосочетание «трудовые ресурсы» безобидно, но оно скомпрометировано, так как обозначало уродливое явление советской действительности. Это нужно понять и принять. *Реальными же людскими ресурсами труда, как это признано статистиками населения во всем мире, является экономически активное население, то есть совокупность всех занятых и безработных граждан.*

### Термины и понятия

Население.	Ресурсы для труда.
Закон народонаселения.	Экономически активное население.
Количественная и качественная характеристика населения.	Экономически неактивное население.
Трудовые ресурсы.	

### Вопросы для повторения и обсуждения к главе 6

1. Что понимается под населением и с каких позиций оно рассматривается экономикой ресурсов для труда?
2. В чем заключался закон народонаселения Томаса Мальтуса?

## 6.2. Ресурсы для трудовой деятельности — экономически активное население

3. Какова взаимосвязь численности населения, направления и темпов ее изменений с историческим и социально-экономическим развитием страны?
4. Какие количественные и качественные характеристики имеет население?
5. Чем характеризуется распределение населения по полу и возрасту?
6. На какие части делится все население в зависимости от возраста?
7. Раскройте понятие «экономически активное население».
8. Какую часть населения относят к занятым?
9. Какую часть населения относят к безработным?
10. Какие категории населения относят к экономически неактивным?

\*\*\* \*\*

## Глава 7. Процессы воспроизводства населения и демографическая политика

### 7.1. Естественное и социальное движение населения

Под воспроизводством населения понимают исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Органической частью воспроизводства населения является воспроизводство ресурсов для труда.

В процессах воспроизводства населения различают виды, типы и режимы, а в воспроизводстве ресурсов для труда кроме того выделяют еще фазы или стадии.

**Виды** воспроизводства населения определяются особенностями движения численности и состава населения в стране и ее регионах. Это движение может быть естественным, миграционным (механическим) и социальным.

*Естественное движение* населения есть следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуются естественный прирост или естественная убыль населения. На величину и направленность естественного движения населения влияют экономические, социальные и биологические факторы. Показатели естественного движения населения в России за период 1992–2009 годы приведены в табл. 7.1.

Таблица 7.1

Показатели естественного движения населения России<sup>48</sup>

На 1000 населения:	Годы				
	1990	1995	2000	2005	2009
число родившихся, чел.	13,4	9,3	8,7	10,2	12,4
число умерших, чел.	11,2	15,0	15,3	16,1	14,2
естественный прирост (+), чел.	2,2	—	—	—	—
убыль (-), чел.	—	-5,7	-6,6	-5,9	-1,8
число браков, единиц	8,9	7,3	6,2	7,5	8,5
число разводов, единиц	3,8	4,5	4,3	4,2	4,9

<sup>48</sup> РСЕ. 2010. С. 95.

В России, начиная со второй половины XX века, установилась устойчивая тенденция сокращения *рождаемости*. В 50-х годах этому способствовала отмена запрета на искусственное прерывание беременности. В 60–70-х годах преобладающей стала модель семьи с двумя детьми, а затем с конца 80-х годов начался резкий спад рождаемости. Если для простого воспроизводства коэффициент рождаемости (число детей, приходящихся на сто женщин репродуктивного возраста) должен составлять 215, то в 1991 г. суммарный коэффициент рождаемости составил всего 190, в 1993 г. он был уже равен 139, в 1996 г. — 128, в 1997–98 гг. — 124, в 2000 г. на сто женщин репродуктивного возраста приходилось 117 детей.

За последние 20 лет число рождений на 1000 населения менялось от 13,4 в 1990 г. до 8,7 в 2000 г., но затем произошло увеличение рождаемости до 12,4 рождений на 1000 населения в 2009 г.

Необходимо отметить, что подобные колебания рождаемости характерны не только для России, но и для многих стран Центральной и Восточной Европы.

Наивысшую рождаемость в мире демонстрируют страны Африки — 35–50 рождений на 1000 чел. населения, в странах Юго-восточной Азии — 25–30, в США и в Китае — по 14, самый низкий уровень рождаемости в настоящее время в Японии — 9, в Гонконге — 7,4. По данным Института демографии национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в 2010 г. в большинстве стран Европы уровень рождаемости находится в пределах 9–13 рождений на 1000 чел. населения, отличаются в высшую сторону Ирландия — 16, в низшую сторону Германия — 8.

Отмечая низкую рождаемость в России, следует подчеркнуть, что ее величина имеет большие отличия в разных регионах страны. Наименьшая рождаемость характерна для Санкт-Петербурга, Ленинградской, Московской, Тульской, Смоленской, Ивановской областей. Наибольшая — в Республике Дагестан (19,5 рождений на 1000 населения), в Республике Ингушетия (18,8). Выше среднего уровня рождаемость в Республике Северная Осетия — Алания, в Кабардино-Балкарской и Карачаево-Черкесской республиках, в Республике Алтай, Республике Тыва, Республике Саха (Якутия),



в Ненецком, Эвенкийском, Усть-Ордынском Бурятском, Агинском Бурятском, Корякском автономных округах.

Резко отрицательным явлением становится возрастающее число рождений детей вне брака (в конце 90-х годов число детей, родившихся вне брака, составило около одной трети от числа всех родившихся). В 2000 г. в стране насчитывалось около 650 тыс. детей-сирот, причем 90% из них имели родителей.

Крайне неблагоприятно положение с показателями *смертности* населения. В период с 1992 г. по 2010 г. на 1000 чел. населения России число умерших превышало число родившихся, т. е. происходила естественная убыль населения. Наибольшая величина убыли населения в России приходится на период 1995–2005 гг. (5,7–6,6 чел на 1000 человек населения). Численность населения России за 20 лет: с 1 января 1990 г. по 1 января 2010 г. — сократилась на 5751 тыс. чел.

Среди причин смертности на первом месте в 2009 г. стояла смертность от болезней системы кровообращения — 56,5%, от новообразований — 14,6%, от болезней органов пищеварения — 4,4%, от болезней органов дыхания — 4,0%, от инфекционных и паразитарных болезней — 1,7%, от внешних причин: отравлений алкоголем, дорожно-транспортных происшествий, самоубийств, убийств — 1,2%<sup>49</sup>.

Очень высок уровень преждевременной смертности населения из-за несчастных случаев, отравлений, травм. При этом уровень смертности мужчин по этим причинам, а также от болезней системы кровообращения, органов дыхания, инфекционных и паразитарных болезней превышает уровень смертности женщин. В результате средняя продолжительность жизни мужчин в России более чем на 10 лет меньше средней продолжительности жизни женщин.

На естественное движение населения влияют процессы *брачности* (образования супружеских пар путем регистрации или без нее; в последнем случае это должен быть устойчивый во времени союз супругов, ведущих совместное хозяйство и воспитывающих детей без юридического оформления) и *разводимости* (распада супруже-

<sup>49</sup> РСЕ. 2010. С 111.

ских пар вследствие расторжения брака или прекращения супружеских отношений). Как следует из табл. 7.1 в современной России на 1000 чел. населения в 1990–2000 гг. наблюдалось снижение числа браков, после 2000 г. количество браков начало возрастать. Однако с 1990 г. по 2009 г. наблюдается увеличение числа разводов, что, конечно, не способствует росту рождаемости.

Численность и состав населения меняется также в силу *миграционных процессов* (механического прибытия и выбытия населения). Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, в их статусе, перспективах жизни.

Вопросы миграции рассматриваются в параграфе 7.2.

*Социальное движение* населения проявляется в изменениях различных социальных структур: образовательной, профессиональной, национальной и др. В процессе воспроизводства населения происходит не только замещение поколений, но и формирование его новой социально-демографической структуры. Так, каждое поколение людей отличается уровнем образования и культуры, профессионально-квалификационной структурой, половозрастным составом и другими характеристиками.

Отмеченные три вида движения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости и в совокупности определяют численность и состав населения района, региона, страны.

В естественном движении населения выделяют **типы** его воспроизводства, среди которых в большей степени изучены два — традиционный (экстенсивный) и современный (интенсивный).

Для *традиционного типа* воспроизводства, преобладавшего на ранних стадиях развития человеческого общества, были характерны высокая смертность из-за низкого уровня медицины, эпидемий, голода и высокая рождаемость, которая по религиозным и медицинским условиям не регулировалась и в обществе в целом, и в семье. Высокий уровень смертности нейтрализовывал высокий уровень рождаемости, в результате чего общие темпы роста населения были невелики, преобладала молодая часть населения при низком удельном весе людей старших возрастов и пожилых.

**Современный тип** воспроизводства населения обусловлен следующими факторами: повышением уровня жизни людей; достижениями медицины и здравоохранения; научно-техническим прогрессом и связанным с ним ростом производительности труда; эмансипацией женщин и вовлечением их в общественное производство, следствием чего стало падение рождаемости; увеличением средней продолжительности жизни за счет профилактики ранее губительных для людей заболеваний, снижения детской смертности. При данном типе воспроизводства общий рост численности населения происходит не столько за счет высоких темпов рождаемости (темпы здесь как раз умеренные) сколько за счет снижения уровня смертности. В современных условиях возрастает доля пожилого населения, растет средняя продолжительность жизни.

Наконец, различают три **режима** воспроизводства населения: расширенный, простой и суженный.

Для **расширенного воспроизводства** характерно превышение числа рождений над числом смертей на 1000 чел. населения. Такой режим обеспечивается в том случае, если, с учетом сложившегося в стране уровня коэффициента дожития<sup>50</sup>, на каждые 100 семей будет 260 рождений детей и более.

**Простое воспроизводство** — это то, при котором нет прироста численности населения, так как число рождений будет равно числу смертей на 1000 чел. населения. При этом режиме воспроизводства образуется численное равенство родительского и детского поколений. Число рождений на 100 семей будет находиться в пределах 250–260.

Если число рождений на 100 семей будет ниже 250, то образуется режим **суженного воспроизводства** — депопуляции, когда не только отсутствует естественный прирост населения, но и происходит его абсолютное сокращение.

В России, начиная с 1992 г., впервые за последние годы произошло абсолютное уменьшение численности населения. Повторим,

<sup>50</sup> Коэффициент дожития — вероятностный показатель, характеризующий ожидаемую продолжительность жизни для каждой возрастной группы населения.

за последние 20 лет численность населения России сократилась на 5,75 млн. чел.

Такое положение вызывает необходимость активизации демографической политики государства, направленной на стимулирование расширенного воспроизводства населения, соответствующего потребностям развития экономики.

Состояние воспроизводства населения в стране в значительной степени определяет процессы **воспроизводства ресурсов для труда**, под которыми понимаются процессы возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения.

Как уже отмечалось, процессы воспроизводства ресурсов для труда подразделяются на **фазы или стадии**. Среди них: фаза производства (формирования) ресурсов для труда, фаза их распределения и перераспределения и фаза использования.

**Фаза производства** представляет:

во-первых, появление новых ресурсов для труда на основе производства населения — рождения людей, достижения ими трудоспособного возраста. Этот процесс происходит непрерывно;

во-вторых, восстановление способности к труду у имеющих работников. Для этого необходимо иметь питание, одежду, жилище, а также всю инфраструктуру современного существования человека: транспорт, связь, культуру и т. д.;

в-третьих, получение людьми образования, приобретение специальности и определенной трудовой квалификации.

**Фаза распределения и перераспределения** состоит в первичном распределении ресурсов для труда по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны. Эту фазу в системе рыночной экономики обеспечивает функционирование рынка труда. Перераспределение ресурсов для труда осуществляется в форме их движения в соответствии со спросом и предложением на рынке труда.

**Фаза использования** экономически активного населения состоит в его функционировании на предприятиях, в организациях и в экономике в целом. Здесь главная проблема заключается в обеспе-

чении занятости населения и в эффективном использовании работников.

Отмеченные фазы, или стадии, воспроизводства ресурсов для труда органически взаимосвязаны между собой.

В воспроизводстве ресурсов для труда так же, как и в воспроизводстве населения, различают виды, типы и режимы. Но если по содержанию виды и режимы воспроизводства обозначают одно и то же как для населения в целом, так и для его части — ресурсов для труда, то **типы воспроизводства** ресурсов для труда имеют отличие от типов воспроизводства населения.

*Экстенсивный* тип воспроизводства ресурсов для труда означает увеличение их численности в отдельных регионах и по стране в целом без изменения качественных характеристик экономически активного населения.

*Интенсивный* тип воспроизводства людских ресурсов связан с изменением их качества: ростом образовательного уровня, квалификации, физических и умственных способностей и т. д. Интенсивный тип воспроизводства соответствует пониманию того, что квалифицированный труд это умноженный или даже возведенный в степень простой труд. В чистом виде указанные два типа воспроизводства не существуют, они взаимно дополняют друг друга.

Основным источником пополнения экономически активного населения является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. Численность этой категории населения зависит от режима его воспроизводства, от уровня брачности и рождаемости в стране, а также от величины детской смертности. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в трудоспособный возраст. Но следует иметь в виду, что каждый скачок рождаемости отразится на численности ресурсов для труда лишь через 15 лет.

Ресурсы для труда зависят также от состояния здоровья населения, уровня инвалидности в трудоспособном возрасте и уровня смертности. Изменение структуры населения в сторону его взросления, то есть увеличение среднего возраста людей, чревато повышенным темпом выхода людей за пределы трудоспособного возраста и сокращением ресурсов для труда.

## 7.2. Миграция населения и миграционная политика государства

Численность и состав населения меняются не только вследствие естественных процессов рождаемости и смертности, но также в силу *миграции* [лат. migratio переселение < migro перехожу, переселяюсь] — механического прибытия и выбытия населения путем перемещения его через границы административно-территориальных образований или государств с целью перемены места жительства или места работы. Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными, бытовыми и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.

За счет миграции люди решают свои проблемы устройства жизни, места проживания и работы, реализуя важное право человека демократического общества, соответствующее общепризнанным нормам международного права и Конституции Российской Федерации на свободное передвижение по территории страны, свободный выезд за ее пределы и беспрепятственное возвращение, свободный выбор места жительства.

Миграционные процессы многообразны, поэтому для их изучения и управления ими они классифицируются в зависимости от разных признаков:

- по отношению к территории своей страны различают миграцию *внутреннюю* и *внешнюю*;
- по степени добровольности миграцию подразделяют на *добровольную* и *вынужденную*;
- по характеру миграция может быть *возвратной* и *безвозвратной*;
- по периодичности перемещения миграция бывает *периодической (эпизодической)*, *сезонной*, *маятниковой*;
- с точки зрения соблюдения норм действующего законодательства миграция населения может быть *законной* и *незаконной*;
- по причинам возникновения выделяют миграцию *трудовую*.

Миграционные процессы, которые происходят внутри страны, образуют **внутреннюю миграцию**. Миграция людей внутри России — страны, обладающей огромной территорией, осуществляется между регионами, городами, районами и связана с освоением новых территорий, с перемещением населения из трудоизбыточных районов в трудодефицитные и с другими причинами.

После распада СССР внутренняя миграция в России изменила характер и направленность. Если раньше люди ехали на Север и в Сибирь на заработки, кроме того государством проводилось массовое переселение людей на освоение Сибири, Дальнего Востока и районов Крайнего Севера, то теперь в силу сокращения финансирования ряда государственных программ, ухудшения условий проживания в далеких от центра районах потоки людей двинулись в обратную сторону — в обжитые районы страны, из мест с тяжелыми естественно-природными условиями в места с более благоприятными условиями жизни.

Характеристику миграции можно получить, определяя число прибывших (в район, город, регион, страну) и выбывших (из района, города, региона, страны) в течение года людей. Разность между числом прибывших на определенную территорию и выбывших с нее людей образует *сальдо миграции* за год. Сальдо может быть положительным, когда число прибывших на территорию людей превышает число выбывших из нее, и отрицательным, когда число выбывших с территории людей больше, чем число прибывших на нее.

Так, если районы Европейского Севера (Республика Коми, Архангельская и Мурманская области), Севера, Северо-востока и Юго-востока Сибири (Республики Бурятия и Саха (Якутия), Томская, Тюменская, Иркутская, Читинская, Магаданская, Амурская, Камчатская и Сахалинская области, Красноярский, Хабаровский и Приморский края) до 1988 г. имели положительное сальдо миграции, то начиная с 1989 г. сальдо миграции для этих регионов стало отрицательным. Особенно большой отток населения из них был отмечен в 1991–1993 гг., когда отрицательное сальдо миграции там суммарно за три года достигло 609 тыс. чел.

К внутренней миграции относится и перемещение людей в пределах региона (республики, края, области).

Миграционные потоки между государствами образуют **внешнюю или межгосударственную миграцию**.

Внешняя миграция, связанная с изменением постоянного места жительства, состоит из двух потоков: *эмиграции* — выезда из страны и *иммиграции* — въезда в страну и, соответственно, люди, покидающие страну, называются *эмигрантами*, а те, кто въезжает в страну для проживания в ней, — *иммигрантами*. Масштабы внешней миграции населения в Росси показаны в табл. 7.2.

Таблица 7.2  
Международная миграция, (тыс. чел.)<sup>51</sup>

	1997	2000	2005	2010
<b>Прибыло в Российскую Федерацию — всего*</b>	<b>597,7</b>	<b>359,3</b>	<b>177,2</b>	<b>191,7</b>
в том числе:				
<b>из стран СНГ</b>	<b>547,4</b>	<b>326,6</b>	<b>163,1</b>	<b>171,9</b>
Азербайджан	29,9	14,9	4,6	14,5
Армения	19,1	16,0	7,65	19,9
Беларусь	17,6	10,3	6,8	4,9
Казахстан	235,9	124,9	51,9	27,9
Киргизия	13,8	15,5	15,6	20,9
Республика Молдова	13,8	11,7	6,6	11,8
Таджикистан	23,1	11,0	4717	18188
Туркмения	16501	6738	4,1	2,3
Узбекистан	39,6	40,8	30,4	24,1
Украина	138,2	74,7	30,8	27,5
<b>из стран дальнего зарубежья</b>	<b>50,3</b>	<b>32,8</b>	<b>14,1</b>	<b>19,7</b>
Германия	2,4	1,8	3,0	2,6
Грузия	24,5	20,2	5,5	5,2
Китай	2,9	1,1	0,4	1,4
другие страны	20,5	9,7	5,2	10,3
<b>Выбыло из Российской Федерации — всего,</b>	<b>233,0</b>	<b>145,7</b>	<b>69,8</b>	<b>33,6</b>
в том числе:				
<b>в страны СНГ</b>	<b>143,7</b>	<b>80,5</b>	<b>35,4</b>	<b>21,2</b>
Азербайджан	4,3	3,27	1,34	1,1

<sup>51</sup> Россия в цифрах 2011. С. 88–89.



Армению	2,6	1,5	0,6	0,7
Беларусь	18,9	13,3	6,0	2,9
Казахстан	25,4	17,9	12,4	7,3
Киргизию	6,3	1,9	0,5	,06
Республику Молдова	5,7	2,2	0,8	0,6
Таджикистан	2,5	1,2	0,4	0,7
Туркмению	1,5	0,7	0,1	0,1
Узбекистан	7,4	3,1	0,6	0,8
Украину	69,1	35,6	12,6	6,3
<b>в страны дальнего зарубежья*</b>	<b>89,3</b>	<b>65,2</b>	<b>34,4</b>	<b>12,4</b>
Германию	48,4	40,4	21,5	3,7
Израиль	12,9	9,4	1,7	0,9
США	9,1	4,8	4,0	1,5
другие страны	18,9	10,6	7,2	6,3

- \* Следует иметь в виду, что понятия «прибыло» и «выбыло» характеризуют миграцию с определенной долей условности, так как одно и то же лицо может менять свое место постоянного жительства несколько раз в году.

Как видно из табл. 7.2 за рассматриваемый период сальдо миграции в России все время было положительным, правда, оно уменьшилось с 314,4 тыс. чел. в 1997 г. до 158,1 тыс. чел. в 2010 г. При этом прибытие людей происходило в подавляющей массе из стран СНГ (в 1997 г. 91,6%, в 2010 г. 89,7% от общего числа иммигрантов). Выбытие населения в страны СНГ составили в 1997 г. 61,7%, а в 2010 г. — 63,1% от общего числа эмигрантов, т. е. большая часть людей выехала в страны СНГ. Сальдо миграционного обмена России со странами дальнего зарубежья в 1997–2005 гг. было отрицательным, а в 2010 г. — положительным, то есть в этот год из стран дальнего зарубежья в Россию прибыло мигрантов больше, чем выбыло.

**Добровольная миграция населения** — это перемещение людей с одной территории в другую по собственной инициативе и желанию, которое может быть обусловлено разными причинами: демографическими (переезд, связанный с вступлением в брак, съезд с детьми или родителями и др.); экономическими (более подходящие жилищные и социально-бытовые условия, больший размер оплаты труда, возможность заниматься любимым делом и др.); медицинскими (более бла-

поприятные климатические условия проживания, наличие целебных природных факторов, необходимых для поддержания здоровья и др.), этническими (переезд в местность, населенную людьми родной национальности, народности, этноса) причинами другого характера.

**Вынужденная миграция населения** обусловлена причинами, не зависящими от мигрантов. Среди них: государственное переселение (отселение), связанное с созданием искусственных водохранилищ, разработкой полезных ископаемых, крупным промышленным строительством, организацией заповедников и др.; военные действия, политические и этнические конфликты; стихийные бедствия, экологические катастрофы, аварии и другие подобные потрясения, вынуждающие людей переезжать из обжитых районов подальше от беды.

Среди вынужденных мигрантов различают вынужденных переселенцев и беженцев.

**Вынужденный переселенец** — это гражданин *своей страны*, покинувший место постоянного жительства вследствие совершенных в отношении него или членов его семьи насилия, преследования или наличия реальной опасности подвергнуться этому по признакам национальной принадлежности, вероисповедования, языка, политических убеждений и других дискриминационных действий. Статус вынужденных переселенцев определен Законом Российской Федерации «О вынужденных переселенцах», в котором установлены правовые, экономические и социальные гарантии защиты их прав и интересов на территории Российской Федерации.

**Беженец** — это лицо, прибывшее на территорию государства по причине совершенных в отношении него или членов его семьи насилия, преследования или наличия реальной опасности подвергнуться этому по признакам национальной принадлежности, вероисповедования, языка, политических убеждений и других дискриминационных действий, и *не имеющее гражданства той страны, в которую прибыл*. Правовое положение беженцев в нашей стране определено Законом Российской Федерации «О беженцах».

Большие потоки таких мигрантов возникли в России вследствие распада СССР, из-за усилившейся межнациональной розни, военных действий, нестабильности и напряженности социально-

экономической и политической обстановки, ухудшения уровня жизни в отдельных регионах и в бывших союзных республиках. При этом, начиная с 1992 г., число прибывших в Россию в несколько раз превышало и превышает число выбывших из нее. Пик миграции был в 1994 г., когда в Россию прибыло 1147 тыс. чел., а выбыло 337 тыс. чел., причем в основном миграция шла между Россией и странами СНГ, Латвией, Литвой и Эстонией. Масштабы вынужденной миграции в России показаны в табл. 7.3.

Таблица 7.3

Численность вынужденных переселенцев и беженцев (тыс. чел.)<sup>52</sup>

	1995	2000	2005	2010	Всего с начала регистрации на 1 января 2011 г.	в том числе	
						вынужденных переселенцев (с 01.07.92 г.)	беженцев (с 20.03.93 г.)
Всего	272,0	59,2	8,9	2,2	50,3	49,5	0,8
из них ранее постоянно проживали на территории:							
Азербайджана	13,0	0,6	–	–	0,8	0,8	–
Грузии	10,8	4,3	0,1	–	10,2	10,1	0,2
Казахстана	88,7	29,0	0,2	0,1	17,3	17,3	–
Киргизии	17,8	1,1	–	–	0,9	0,9	–
Республики Молдова	2,7	0,5	–	–	0,3	0,3	–
России*	34,9	9,7	8,4	1,9	10,5	10,5	–
Таджикистана	27,0	3,4	0,1	–	2,6	2,6	–
Узбекистана	59,2	9,4	0,1	–	6,3	6,3	–

\* Не включены сведения о вынужденно переселившихся в Республику Ингушетию из Республики Северная Осетия — Алания, а также об обратившихся в Федеральную миграционную службу в связи с событиями 1994–1996 гг. и 1999–2001 гг. в Чеченской Республике.

<sup>52</sup> Россия в цифрах. 2011. С 90.

Сведения об общем числе вынужденных переселенцев и беженцев получены по данным Федеральной миграционной службы МВД России и учитывают только тех мигрантов, которые получили разрешение в ФМС МВД России на въезд в Россию для постоянного жительства или выезд из России на постоянное жительство за рубеж.

Из табл. 7.3, видно, что поток вынужденных переселенцев к 2011 г. сократился более чем в пять раз по сравнению с 1995 г. Всего с начала регистрации и до 1 января 2011 г. число вынужденных переселенцев составило 49,5 тыс. чел., а беженцев — 0,8 тыс. чел. (в 2002 г. вынужденных переселенцев насчитывалось 625,6 тыс. чел., а беженцев — 17,9 тыс. чел., в приведенных данных отсутствуют сведения о числе людей, обратившихся в Федеральную миграционную службу МВД России в связи с событиями 1994–1996 гг. и 1999–2001 гг. в Чеченской Республике, а также о вынужденно переселившихся людях в Республику Ингушетию из Республики Северная Осетия — Алания).

Для оценки масштабов подобного бедствия отметим, что в 1992 г. наибольшее число вынужденных переселенцев было из Казахстана — 259,8 тыс. чел., из России — 112,4 тыс. чел., Узбекистана — 80,3 тыс. чел., Таджикистана — 59,2 тыс. чел. Большая часть беженцев в Россию прибыли из Грузии — 14,8 тыс. чел., что составило 82,7 % от общего числа беженцев<sup>53</sup>.

**Возвратная миграция** это такой процесс, когда человек однократно или периодически меняет место жительства на некоторое время, предполагая вернуться затем к первоначальному месту жительства. В таком положении могут быть люди, выезжающие в другие районы страны или за рубеж на учебу или на работу по контракту на продолжительное время, к возвратным мигрантам относятся люди с двойным гражданством, что не противоречит российскому законодательству. Указанные причины образуют *периодическую* (эпизодическую) возвратную миграцию.

Возвратная миграция может быть также сезонной и маятниковой. *Сезонная миграция* вызывается сезонной потребностью в ра-

---

<sup>53</sup> Россия в цифрах. 2002. С. 76.

ботниках (например, на сельскохозяйственные работы) и связана с перемещениями людей из трудоизбыточных районов в трудодефицитные.

*Маятниковая миграция* характерна для мегаполисов, других крупных городов и представляет собой ежедневное или с другой периодичностью перемещение людей, как правило, из пригородов и районов, в которых люди проживают, на учебу или работу в город.

**Безвозвратная миграция** — это выезд на постоянное место жительства в другой район или другую страну без намерения вернуться обратно.

Серьезной проблемой для России, да и не только для нее, стала **незаконная** миграция населения, то есть та миграция, которая в отличие от **законной** осуществляется с нарушением законодательства, регулирующего въезд и выезд людей из страны в страну.

Оценка величины незаконной миграции дело весьма сложное, потому что эти люди нигде не регистрируются. По официальным данным в 2002 г. в России находилось около 1,5 млн. нелегальных иммигрантов, по неофициальным — около 10 млн. чел.<sup>54</sup> Глава Федеральной миграционной службы России К.О. Ромодановский в 2005 г. сообщал, что ежегодно в Россию приезжают на заработки от 3,2 до 4,6 миллионов трудовых мигрантов, из них только 170 тысяч находятся в стране на законном основании<sup>55</sup>. По разным оценкам, в 2010 г. в России работали от 6 до 14 миллионов нелегалов<sup>56</sup>.

Опасность вызывает положение, когда баланс между числом коренного населения и нелегальными мигрантами складывается не в пользу первого. Так, тревожное положение сложилось в некоторых приграничных кубанских районах, где число незаконно проживающих там турок-месхетинцев превышает число коренных жителей

<sup>54</sup> Миграционная политика: Новые подходы // Человек и труд. — 2002. — № 7. — С. 4.

<sup>55</sup> Экономика нелегальной миграции в России (публикация 2005 г.). <http://www.polit.ru/author/101763/>

<sup>56</sup> Косенкова Е. Для мигрантов вводят патент (27.02.2010 г.) <http://migrant.e-chance.ru/2010-01-13-05-04-41.html?start=3>

казаков. Напряженность с нелегальной иммиграцией сложилась и в приграничных с Китаем районах Дальнего Востока.

Миграция в условиях сокращения естественного прироста населения явление для экономики России в целом позитивное, необходимо только, чтобы эти процессы находились в правовом поле.

Отрицательные последствия нелегальной иммиграции заключаются в расширении криминальной теневой экономики, игнорирующей налоговое и другое экономическое законодательство, криминализации бизнеса, в вытеснении с рынка труда граждан России, усиление социальной напряженности и обострении межнациональных отношений. Но, с другой стороны, дешевые товары, реализуемые украинскими, китайскими, вьетнамскими и другими нелегалами, помогают выжить многим россиянам с низким уровнем достатка. Услуги по выполнению, например, ремонтных работ в квартирах у нелегалов в несколько раз ниже, чем у российских коммерческих или государственных фирм. Спрос на такие товары и услуги у небогатого населения страны стимулирует нелегальную иммиграцию. С подобными проблемами столкнулась не только Россия, они имеют место во многих странах Западной и Восточной Европы.

**Трудовая миграция** — это перемещение населения, обусловленное поиском места работы. К такой разновидности миграции относится сезонная и маятниковая миграции. Это может быть и внутренняя и внешняя миграция. В условиях ежегодного естественного сокращения численности населения России все более актуальным становится вопрос преодоления дефицита работников за счет притока иммигрантов.

Миграция населения оказывает существенное воздействие на географию размещения и плотность населения, его численность и структурный состав, на социально-экономическое положение как региона выбытия, так и региона прибытия.

Стихийность миграции, позитивные и негативные ее последствия для общества обуславливают необходимость управления ею, путем планирования и осуществления *государственной миграционной политики*.

Цель такой политики — ограничение стихийности миграции, сокращение негативных ее последствий для общества, повышение эффективности использования потенциала мигрантов.

Разработкой и реализацией государственной миграционной политики занимаются высшие органы власти Российской Федерации. Функциональной службой в стране по вопросам миграции является Федеральная миграционная служба Министерства внутренних дел Российской Федерации. В решении проблем миграции принимают участие и другие министерства и ведомства страны, такие как Министерство здравоохранения и социального развития РФ, Министерство образования и науки РФ, Пенсионный фонд РФ и другие.

К основным принципам миграционной политики относятся: 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<sup>57</sup>.

С целью реализации и разъяснения государственной миграционной политики Российской Федерации, изучения миграционных потоков, регулирования сроков и условий въезда осуществляется развитие системы представительств Федеральной миграционной службы МВД России за рубежом.

Среди основных мер миграционной политики и механизмов по ее реализации следует отметить:

- прием и размещение экономически активной части мигрантов, оказание им помощи в адаптации к новым условиям проживания и работы; оказание государственной поддержки в обустройстве социально слабозащищенных вынужденных переселенцев; помощь в жилищном устройстве вынужденных переселенцев с учетом специфики различных категорий мигрантов; дифференцированная поддержка территорий, предпочтительных для расселения, и стимулирование прито-

---

<sup>57</sup> Заключительные абзацы параграфа 7.2.0 миграционной политике подготовлены Б.Г. Збышко.

ка мигрантов в них с учетом интересов государства, регионов и населения;

- регулирование притока граждан из государств дальнего и ближнего зарубежья, применение системы санкций за нарушение иммиграционного законодательства, в том числе в области внешней трудовой миграции, с последующим использованием депортации; квотирование приема лиц из государств дальнего зарубежья, ищущих убежища; контроль за иммиграцией иностранных граждан в Россию, в том числе путем использования специального подразделения по выявлению незаконных иммигрантов (введение разрешительного порядка на пребывание в России граждан государств ближнего зарубежья на срок свыше двух месяцев, а также ограничений на въезд и транзит лиц, имеющих судимости за тяжкие преступления; усиление требований к условиям привлечения и использования иностранных работников в регионах с высоким уровнем безработицы);
- государственная поддержка таких категорий мигрантов как депортированные в период репрессий, военные пенсионеры, казаки, этнические мигранты, жители Крайнего Севера, нуждающиеся в переезде, лица, пострадавшие в экологических и техногенных катастрофах.

Регулирование миграционных процессов в рамках СНГ осуществляется путем заключения двусторонних соглашений и дальнейшей ратификации их парламентами. В Российской Федерации принят ряд федеральных законов по ратификации аналогичных соглашений между Правительством России и Правительствами Латвии, Эстонии, Туркменистана, Грузии, Таджикистана.

Федеральным законом «Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации» от 19.06.1996 г. предусмотрено регулирование численности населения на Севере.

В соответствии с Законом Российской Федерации «О вынужденных переселенцах» Правительство Российской Федерации регламентирует порядок выдачи свидетельства о признании лица



вынужденным переселенцем и удостоверения вынужденного переселенца.

Законы и иные нормативные правовые акты в области регулирования процессов миграции определяют формы и методы реализации социальных и правовых гарантий, составляют правовую базу управления процессом миграции.

### **7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства**

Демографическая ситуация — это проявление особенностей воспроизводства населения в конкретные времена (году) и месте (регионе, стране). В современной России демографическая ситуация отличается большой остротой и напряженностью. Она определяется структурой населения и характером его движения, видами, типами и режимом воспроизводства, уровнем рождаемости и смертности, брачности и разводимости. В основе же всех этих процессов лежит социально-экономическое положение в стране.

Неравномерность в развитии общества, природно-экологические и социально-политические потрясения, войны, репрессии, которыми была богата российская история XX в., и сопутствующие им резкие ухудшения уровня жизни ощутимо сказываются на режиме воспроизводства населения, ведут к падению рождаемости, росту смертности. К подобным последствиям приводит и обстановка политической и экономической нестабильности, связанная в последние годы с ломкой тоталитарной системы управления, с тяжелым и трудно управляемым процессом установления цивилизованных норм правового социального государства и рыночных отношений.

Периоды потрясений и следующие за ними периоды снижения напряженности и повышения уровня экономического благосостояния, отражаясь на темпах воспроизводства населения, порождают своего рода демографические волны — падения и всплески рождаемости и смертности, которые через десятилетия отражаются на

### 7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства

структуре трудоспособного населения, создавая то трудодефицитную, то трудоизбыточную ситуации.

Такие волны хорошо видны на рис. 7.1, характеризующем возрастную-половую структуру населения России по состоянию на 1 января 2001 г. По вертикали снизу вверх отложены показатели возраста населения от 0 до 100 лет. По горизонтали указана численность мужского и женского населения, соответствующая каждому году жизни рассматриваемых поколений людей.

Календарные периоды идут сверху вниз от 1 января 1901 г. (ему соответствует численность людей, имевших в 2000 г. возраст 100 лет) до 1 января 2001 г. (ему соответствует количество родившихся в 2000 г.).

На рис. 7.1 видны по каждую сторону от центра вертикали по четыре пика высокого уровня рождаемости и по четыре впадины низкого уровня рождаемости.

Первый пик роста рождаемости приходится на 1928–33 годы — бурные годы мирного строительства нового общества. Затем уровень рождаемости несколько снизился, но в предвоенные годы он опять пошел вверх. В годы Великой Отечественной войны и сразу же после нее (1942–1946 гг.) отмечен резкий спад уровня рождаемости. В годы восстановления экономики (50-е и 60-е гг.) рождаемость стала повышаться, и этот процесс продолжался до тех пор, пока у малочисленного военного поколения, т. е. у тех, кто родился в годы войны, не стало появляться в 60-х годах свое малочисленное потомство, вступившее в трудоспособный возраст в 80-х годах (демографы называют это явление «двойным эхом войны»). Также в 80-е годы достигло пенсионного возраста сравнительно многочисленное поколение людей, родившихся в 20-е годы. Это привело, в конечном итоге, к так называемой «вилке»: заметному сокращению притока населения трудоспособного возраста и повышенному оттоку из него людей пенсионного возраста, т. е. к резкому снижению в 80-е годы численности ресурсов для труда. Последствия указанных демографических волн экономика России ощущала и в 90-х годах, когда возникшие серьезные трудности, связанные с реформированием экономики, привели к новому резкому падению рождаемости населения.

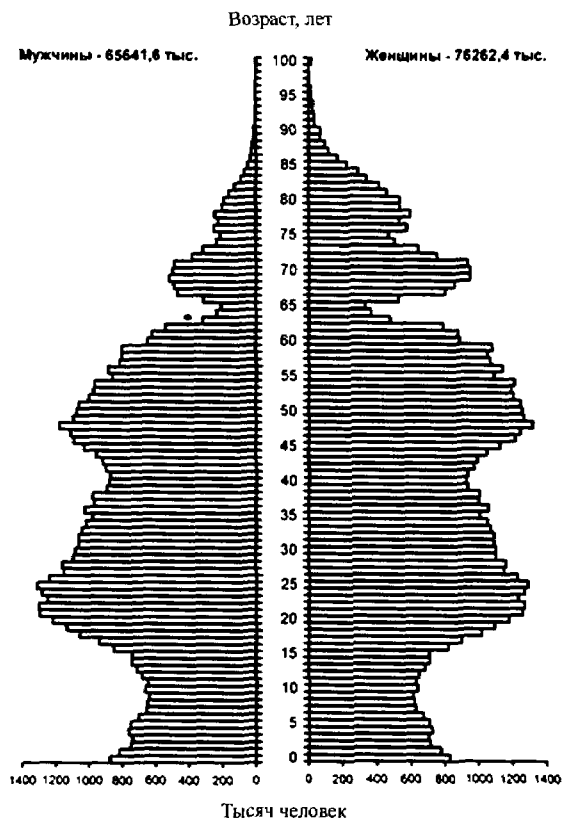


Рис. 7.1. Возрастно-половая структура населения России (пирамида) на 1 января 2009 г.<sup>58</sup>

Современная демографическая ситуация характеризуется сохранением тенденции сокращения численности населения в России, его экономически активной части и удельного веса занятости населения, несмотря на заметные иммиграционные притоки.

Для характеристики и исследования рынка труда первостепенное значение имеет анализ состава и динамики численности эко-

<sup>58</sup> Россия в цифрах. 2011.

[http://www.gks.ru/bgd/regl/b10\\_11/IssWWW.exe/Stg/d1/05-03.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b10_11/IssWWW.exe/Stg/d1/05-03.htm)

7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства

номически активного населения. Эти данные за 1992–2010 гг. показаны в табл. 7.4.

Таблица 7.4

Численность и состав экономически активного населения России<sup>59</sup>

	1992	1995	2000	2005	2010
Экономически активное население, тыс. чел., всего,	75060	70740	72770	73432	75448
в том числе:					
занятые в экономике	71171	64055	65070	68169	69803
безработные	3889	6684	7700	5263	5645
Мужчины,	39197	37338	37631	37274	38578
в том числе:					
занятые в экономике	37161	33726	33574	34710	35500
безработные	2036	3613	4057	2725	3078
Женщины,	35863	33401	35139	36158	36870
в том числе:					
занятые в экономике	34010	30330	31496	33620	34303
безработные	1853	3072	3643	2538	2567
Экономически активное население, в процентах к итогу — всего,	100	100	100	100	100
в том числе:					
занятые в экономике	94,8	90,5	89,4	92,8	92,5
безработные	5,2	9,5	10,6	7,2	7,5
Мужчины,	100	100	100	100	100
в том числе:					
занятые в экономике	94,8	90,3	89,2	93,2	92
безработные	5,2	9,7	10,7	6,8	8
Женщины,	100	100	100	100	100
в том числе:					
занятые в экономике	94,8	90,8	89,6	93	93
безработные	5,2	9,2	10,4	7	7

<sup>59</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 93–94.

Как видно из табл. 7.4, численность экономически активного населения в 1995–2005 гг. уменьшалась по отношению к 1992 г., а в 2010 г. уже несколько превзошла уровень 1992 года. Доля занятых за этот период сократилась на 2,4 пункта, в том числе: мужчин — на 2,8 пункта, женщин — на 1,8 пункта.

Количество безработных возросло за рассматриваемый период на 1756 тыс. чел., или на 45,2%, в том числе число безработных мужчин за этот период увеличилось на 1042 тыс. чел., или на 51,2%, безработных женщин — на 714 тыс. чел., или на 38,5%. Пик безработицы пришелся на 1995–2005 г.

За прошедшие 19 лет в результате перехода к рыночной экономике существенно изменилась структура занятых в зависимости от форм собственности (табл. 7.5).

Таблица 7.5

Структура занятых в экономике по формам собственности\*<sup>60</sup>

	1992	1995	2000	2005	2010
Всего в экономике, в % к итогу	100	100	100	100	100
в том числе по формам собственности:					
государственная, муниципальная	69,1	42,2	37,8	33,7	30,9
частная	19,3	34,3	46,1	54,1	58,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,7	0,8	0,6	0,5
смешанная российская	10,5	22,2	12,6	7,8	5,5
иностранная, совместная российская и иностранная	0,3	0,6	2,7	3,8	4,7

\*С 1995 г. по 2005г. данные приведены без учета Чеченской Республики.

Более чем в два раза сократилось число занятых на предприятиях и в организациях, находящихся в государственной и муниципальной собственности. Почти в три раза возросла доля занятых, работающих на предприятиях и в организациях частной собствен-

<sup>60</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 95.

7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства

ности. Численность работающих на предприятиях, находящихся в иностранной и совместной российской и иностранной собственности, возросла в 16 раз.

За период 2005–2010 гг. изменилась и структура занятого населения по видам деятельности, это показано в табл. 7.6.

Таблица 7.6

Структура занятых в экономике по видам деятельности\*<sup>61</sup>

	В процентах к итогу		
	2005	2009	2010
Всего в экономике, в % к итогу,	100	100	100
в том числе по видам экономической деятельности:			
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	11,1	9,8	9,6
рыболовство, рыбоводство	0,2	0,2	0,2
добыча полезных ископаемых	1,6	1,5	1,5
обрабатывающие производства	17,2	15,4	15,4
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	2,9	2,8	2,8
строительство	7,4	7,8	7,8
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	16,6	17,8	18,1
гостиницы и рестораны	1,7	1,9	1,9
транспорт и связь	8,0	8,0	7,9
финансовая деятельность	1,3	1,6	1,7
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	7,3	7,8	7,8
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	5,2	5,6	5,6
образование	9,0	8,8	8,8
здравоохранение и предоставление социальных услуг	6,8	7,0	7,0
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	3,7	3,9	3,9

\* За 2005 г. данные приведены без учета Чеченской Республики.

<sup>61</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 96.

Из табл. 7.6 следует, что в 2010 г. по сравнению с 2005 г. сократился удельный вес занятых в обрабатывающих производствах; в добыче полезных ископаемых; в сельском хозяйстве; в производстве и распределении электроэнергии, газа и воды; на транспорте и в связи; в системе общего и профессионального образования. Возросла доля занятых в строительстве; в финансовой деятельности; государственном управлении и обеспечении военной безопасности; в системе социального страхования; в здравоохранении и предоставлении социальных и др. услуг.

В целом такое положение нельзя назвать негативным (за исключением роста численности аппарата органов управления, так как в России длительные годы существовала структура занятости населения по отраслям экономики, деформированная в сторону гипертрофированной доли промышленности и отставания сферы обслуживания, то есть всей инфраструктуры, обеспечивающей современные процессы функционирования и развития общества. Становление рыночных отношений приводит к естественному перемещению занятости из производственной сферы в сферу обслуживания. Однако, чтобы уровень производства обеспечивал потребности экономики и населения, необходима высокая производительность труда, но вот этим отечественная промышленность похвастаться не может. Снижение удельного веса промышленности в структуре занятости населения должно сопровождаться ростом экономической эффективности промышленного производства на основе достижений научно-технического прогресса, научной организации труда и производства, чего на самом деле в промышленности не происходит. Эти требования в равной степени относятся и к строительству, и к другим отраслям экономики.

Прогноз характера воспроизводства населения, осуществленный Центром экономической конъюнктуры при Правительстве Российской Федерации совместно с Госкомстатом и Минэкономики России, показывает, что численность ее населения в ближайшие годы будет и дальше сокращаться вследствие снижения в течение последних 30 лет уровня рождаемости и роста смертности. В то же время в ближайшие годы возрастет доля населения трудоспособного возраста вследствие вхождения в него сравнительно многочис-

### 7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства

---

ленного поколения молодежи, родившейся в 80-е годы, и выбытия из него малочисленного поколения, родившегося в годы войны.

Прогнозируется также снижение средней продолжительности жизни населения России до уровня, значительно уступающего средней продолжительности жизни в большинстве развитых стран мира.

Как и в глобальном масштабе, в России происходит старение населения, а также урбанизация — рост доли городских жителей.

Среди региональных проблем необходимо отметить особенно низкую рождаемость в европейской части России, а также деформированную в сторону увеличения доли населения старших возрастов половозрастную структуру населения Нечерноземной зоны и абсолютное преобладание в этой структуре женщин в возрастных группах старше 55 лет.

Демографические процессы не могут оставаться без внимания государства, так как они затрагивают очень важные сферы жизни людей и развития общества. С целью воздействия на процессы воспроизводства населения и на изменение в нужном направлении или сохранение их параметров государство проводит определенную *демографическую политику*, которая является частью социально-экономической политики. В случае необходимости роста численности населения, как это имеет место в России, государство воздействует на процессы воспроизводства населения через стимулирование определенного демографического поведения людей, связанного с планированием семьи, временем появления первого ребенка, выбором желательного числа детей, интервалом их рождения.

Демографическая политика России в современных условиях должна быть направлена не только на стимулирование рождаемости, но и на упрочение семьи, повышение материального благосостояния людей, снижение заболеваемости и смертности. Однако меры, принимаемые по воздействию на процессы воспроизводства населения, не дают быстрых результатов. Демографическое поведение людей весьма консервативно, изменить его довольно трудно. Как правило, результаты демографической политики проявляются через многие годы и даже десятилетия. Поэтому стимулирование тех или иных процессов воспроизводства должно отвечать долгосрочным интересам развития экономики.



Правовой основой, регулирующей нормы семейных отношений, служит Семейный кодекс Российской Федерации, утвержденный 29 декабря 1995 г. Он направлен на защиту интересов семьи, материнства, отцовства и детства.

Среди направлений социальной политики отметим: укрепление правовой защиты детства; поддержание семьи как естественной среды жизнеобеспечения детей; обеспечение безопасного материнства и охраны здоровья детей; улучшение питания детей; обеспечение воспитания, образования и развития детей; поддержку детей, находящихся в особо трудных обстоятельствах.

С ноября 1993 по сентябрь 2000 г. при Президенте Российской Федерации действовала Комиссия по вопросам женщин, семьи и демографии. Рядом постановлений Правительства Российской Федерации предусмотрена адресная поддержка семей с малолетними детьми, включающая бесплатный отпуск молочных продуктов, льготы по приобретению медикаментов и другие меры.

Демографическая ситуация нуждается в постоянном контроле. Этим целям служит проведенная в 2010 г. всероссийская перепись населения, которая должна дать обширный материал для анализа демографических процессов в стране и проведения соответствующей демографической политики.

### Термины и понятия

Воспроизводство населения.	Рождаемость.
Режимы воспроизводства населения	Смертность.
расширенный	Брачность.
простой	Разводимость.
суженный.	Репродуктивный возраст.
Движение населения	Фазы воспроизводства
естественное	ресурсов для труда
механическое (миграционное)	распределения
социальное.	перераспределения
	использования.

### 7.3. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства

---

Типы воспроизводства ресурсов для труда	возвратная
экстенсивный	безвозвратная
интенсивный.	периодическая
Эмиграция.	сезонная
Иммиграция.	маятниковая
Миграция	добровольная
внутренняя	вынужденная.
внешняя	Беженец.
добровольная	Вынужденный переселенец.
вынужденная	Демографическая ситуация.
	Демографическая политика.

#### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 7*

1. Что понимается под воспроизводством населения и воспроизводством ресурсов для труда?
2. Дайте характеристику видам воспроизводства населения и ресурсов для труда.
3. Охарактеризуйте типы естественного движения населения.
4. Дайте характеристику режимам воспроизводства населения.
5. Из каких фаз (стадий) складывается процесс воспроизводства ресурсов для труда? Раскройте их содержание.
6. Каковы основные источники пополнения ресурсов для труда?
7. Что понимается под миграцией населения, каково ее социально-экономическое значение?
8. Раскройте виды внешней и внутренней миграции, дайте характеристику этим процессам, проходящим в современной России.
9. В чем заключается различие понятий «беженец» и «вынужденный переселенец»?
10. Что понимают под периодической, сезонной и маятниковой миграцией?
11. Каковы характерные тенденции современной миграции населения в России?

12. Что понимается под демографической ситуацией и каковы ее особенности в современной России?
13. Какие демографические волны испытывает экономика современной России?
14. Какова динамика численности экономически активного населения России за последнее десятилетие?
15. Каковы основные направления демографической политики Российского государства?

•  
\* \* \* \* \*

## **Глава 8. Службы и организации, обеспечивающие функционирование рынка труда**

### **8.1. Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда**

Для оказания помощи населению в реализации конституционных прав на труд, свободный выбор рода деятельности и защиту от безработицы независимо от пола, национальности, социального положения, политических и религиозных убеждений в стране созданы государственные органы, занимающиеся вопросами занятости населения и безработицы.

К числу таких органов относятся государственные федеральные, региональные и муниципальные (местные) органы управления занятостью населения, а также коммерческие частные организации, способствующие населению в решении проблем занятости.

Федеральная государственная служба занятости населения была образована в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» 19 апреля 1991 г. на базе ранее существовавших бюро по трудоустройству населения. Она стала органом исполнительной власти, непосредственно отвечающим за реализацию государственной политики содействия занятости населения, своевременное и в полном объеме предоставление гарантированных государством услуг и социальных выплат безработным гражданам. Служба имела вертикальную подчиненность и состояла из:

центрального органа — Федеральной службы занятости России, который располагался в Москве;

министерств (департаментов, комитетов, управлений) по занятости населения на уровне субъектов Российской Федерации (в республиках, краях, областях, автономных округах, автономной области, городах Москве и Санкт-Петербурге);

центров занятости населения в городах и районах.

В августе 1996 г., проведена реорганизация службы занятости: на базе трех социальных ведомств: Министерства труда Российской Федерации, Министерства социальной защиты населения Российской Федерации и Федеральной службы занятости России было создано Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Вопросы проведения государственной политики занятости на федеральном уровне были сконцентрированы в следующих структурных подразделениях министерства: Департаменте народонаселения и политики занятости, Департаменте трудоустройства населения, Управлении финансового обеспечения программ занятости, Управлении социальной поддержки безработных.

Структура органов занятости на региональном и местном уровнях в тот период существенных изменений не претерпела.

В 2001 г. произошло новое реформирование службы занятости в стране, которое было осуществлено в двух направлениях: перестроена структура органов службы занятости населения и их финансовое обеспечение, изменен механизм финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан.

В марте 2004 г. на базе Министерства здравоохранения Российской Федерации и Министерства труда и социального развития Российской Федерации образовано *Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России)*, за которым закреплено правовое регулирование в следующих областях, связанных с трудом:

- занятость населения и безработица;
- трудовая миграция;
- уровень жизни и доходов населения;
- оплата труда;
- пенсионное обеспечение;
- социальное страхование;
- условия и охрана труда;
- социальное партнерство и трудовые отношения;
- альтернативная гражданская служба;
- социальная защита;
- демографическая политика.

## 8.1. Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда

---

Управление занятостью населения на федеральном уровне в настоящее время осуществляется Минздравсоцразвитием России через два его функциональных органа управления — Департамент занятости и трудовой миграции и Федеральную службу по труду и занятости (Роструд), за каждым из которых закреплены определенные функции.

Согласно закону № 199-ФЗ от 31 декабря 2005 г. Российская Федерация передала органам государственной власти субъектов РФ, которым подчиняются соответствующие органы управления на муниципальном уровне, полномочия по:

- осуществлению контроля над обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;
- регистрации граждан в целях содействия им в поиске подходящей работы и безработных граждан;
- оказанию в соответствии с законодательством о занятости населения государственных услуг по содействию гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
- психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации безработных граждан;
- осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными и другие полномочия.

Средства на осуществление передаваемых полномочий предусматриваются в виде субвенций из федерального бюджета<sup>62</sup>. Обь-

<sup>62</sup> Субвенция (от лат. *subvenire* — приходить на помощь) — средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы РФ или юридическому лицу на безвозмездной и безвозвратной основах на осуществление определенных целевых расходов. Субвенция в отличие от дотации должна быть использована строго по целевому назначению и в установленный срок; в противном случае она подлежит возврату предоставившему ее органу.

ем средств, предусмотренных в Федеральном фонде компенсаций в виде субвенций бюджетам субъектов РФ на осуществление переданных полномочий, определяется исходя из численности населения и утвержденной Правительством РФ методики расчета норматива затрат. Субвенции зачисляются в установленном для исполнения федерального бюджета порядке на счета бюджетов субъектов РФ. Порядок расходования и учета средств на предоставление субвенций устанавливается Правительством РФ.

Действующая структура организаций и служб управления занятостью населения в России показана на рис. 8.1

*Департамент занятости и трудовой миграции* является федеральным органом исполнительной власти, он входит в состав центрального аппарата министерства. Основное направление его деятельности — реализация государственной политики в сфере занятости населения и защиты от безработицы, а также в сферах трудовой миграции и альтернативной гражданской службы.

В департаменте среди приоритетных стоят также задачи создания условий для развития гибких форм занятости населения, совершенствования механизмов социальной поддержки безработных граждан, привлечения и использования иностранной работников.

В состав департамента входят: отдел политики занятости населения, отдел программного планирования в сфере занятости населения, отдел мониторинга рынка труда, отдел трудовой миграции и отдел стандартов государственных услуг и норм социальной поддержки.

В соответствии с «Положением о Департаменте занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации», утвержденном 16.09.2008 г., основными задачами департамента являются:

- обеспечение реализации функций министерства по выработке основных направлений государственной политики, нормативно-правовому регулированию в сфере деятельности министерства по вопросам занятости населения и безработицы, трудовой миграции и альтернативной гражданской службы;
- обеспечение реализации функции министерства по самостоятельному осуществлению правового регулирования по вопросам, отнесенным к компетенции департамента;

## 8.1. Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда

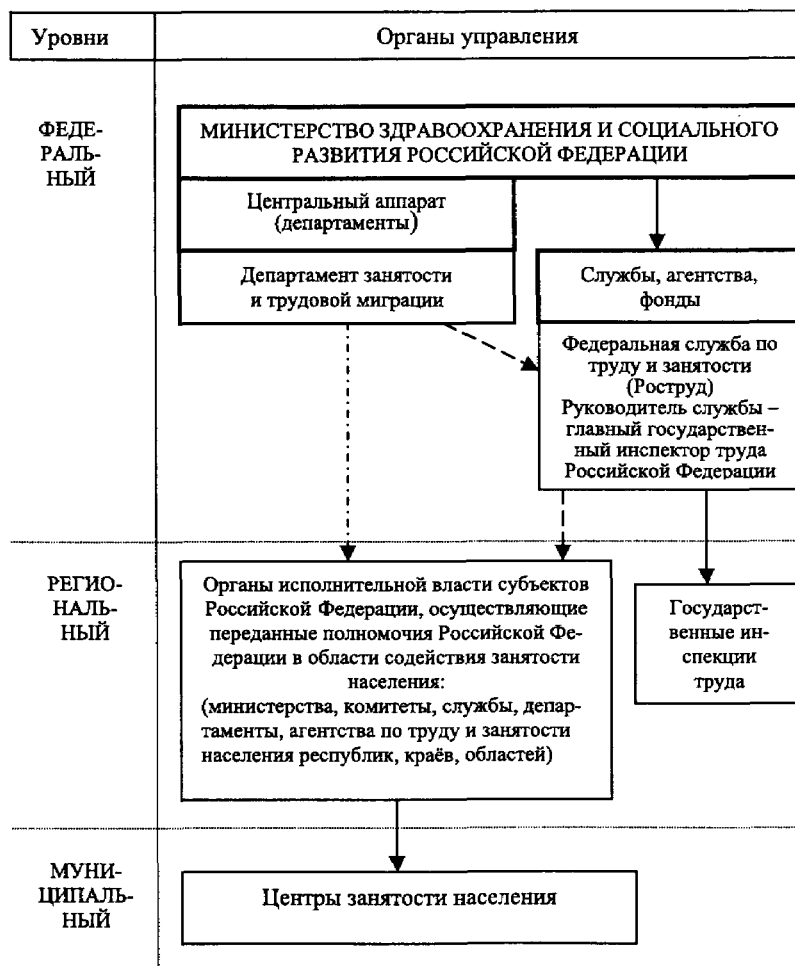


Рис. 8.1. Структура государственных органов управления занятостью населения.

(Прямыми стрелками обозначено административное (прямое) подчинение, стрелками со штриховым пунктиром обозначены функции координации и контроля деятельности, штрихпунктирной линией (тире-точка-тире) обозначено нормативно-правовое и методическое руководство).



- обеспечение реализации функций министерства по координации и контролю деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости по вопросам, отнесенным к компетенции департамента;
- информационно-аналитическое и организационное обеспечение деятельности министерства по вопросам, отнесенным к компетенции департамента.

*Функции департамента:*

- вырабатывает предложения по выработке государственной политики в сфере занятости населения и безработицы, трудовой миграции и альтернативной гражданской службы;
- готовит предложения по разработке федеральных целевых и ведомственных программ по вопросам, отнесенным к компетенции департамента;
- разрабатывает предложения по установлению норм социальной поддержки безработных граждан;
- осуществляет разработку и участвует в реализации мер активной политики занятости населения (за исключением мер, реализация которых отнесена к полномочиям Российской Федерации, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации);
- разрабатывает проекты нормативных правовых актов в установленной сфере деятельности министерства в пределах своей компетенции;
- обобщает практику применения законодательства и проводит анализ реализации государственной политики по вопросам, отнесенным к компетенции департамента;
- осуществляет мониторинг состояния и разработку прогнозных оценок рынка труда;
- определяет перечень приоритетных профессий (специальностей) для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;
- обеспечивает издание обязательных для исполнения методических указаний и инструктивных материалов по осуществ-

влению органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения;

- принимает участие в работе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и ее рабочих органов, участвует в разработке и обсуждении предложений для заключения Генерального соглашения между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей;
- готовит справочные и иные материалы по вопросам, отнесенным к компетенции департамента, в целях обеспечения участия министерства и его должностных лиц в работе комиссий, совещаний, семинаров и иных мероприятиях;
- готовит совместно с Финансовым департаментом соответствующие предложения по формированию федерального бюджета и финансированию Федеральной службы по труду и занятости, а также федеральных целевых и ведомственных программ в части вопросов, отнесенных к компетенции департамента, и контролирует текущее финансирование исполнения федерального бюджета;
- согласует Федеральной службе по труду и занятости ежегодные планы работы, отчеты об их выполнении, а также показатели ее деятельности в части вопросов, отнесенных к компетенции департамента;
- организует работу по представлению по поручению Правительства Российской Федерации интересов в Международной организации труда, Международной организации по миграции;
- ряд других функций.

Из приведенного перечня задач и функций можно сделать заключение, что Департамент занятости и трудовой миграции является структурным подразделением министерства, обеспечивающим выработку государственной политики в сфере занятости населения, безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской

службы и нормативно-методическое, правовое и информационное обслуживание этой сферы деятельности.

В ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации находятся службы, агентства и фонды. Среди них действует **Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)**, которая является федеральным органом *исполнительной власти*, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральную службу по труду и занятости возглавляет руководитель, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации по представлению Министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Руководитель Роструда является также главным государственным инспектором труда Российской Федерации. Специализированным структурным подразделением Федеральной службы по труду и занятости, созданным для реализации функций по методологическому обеспечению государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также для организации деятельности госинспекций труда, является Управление надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде, возглавляемое начальником управления, являющимся заместителем главного государственного инспектора труда Российской Федерации.

Федеральная служба по труду и занятости в соответствии с «Положением о службе» от 2004 г. с дополнениями и редакцией в 2007 и 2009 гг. реализует следующие полномочия:

1. Осуществляет государственный контроль и надзор:
  - за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административ-

ных правонарушений в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>63</sup>;

- за соблюдением осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в полном объеме и качественно с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении выявленных нарушений, о привлечении к установленной законодательством Российской Федерации ответственности должностных лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов Российской Федерации, об отстранении от должности указанных должностных лиц;
  - за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.
2. Осуществляет контроль:
- прохождения гражданами альтернативной гражданской службы и увольнения с нее;
  - расходования органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации средств, предоставляемых в виде субвенций из федерального бюджета на осуществление переданных полномочий.
3. Регистрирует в уведомительном порядке:
- отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства;

---

<sup>63</sup> Положения о Государственном надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права определены в главе 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

- коллективные трудовые споры по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективные трудовые споры в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективные трудовые споры, возникающие в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

4. Осуществляет:

- реализацию федеральных программ в сфере занятости населения, включая программы содействия переезду граждан и членов их семей в связи с направлением в другую местность для трудоустройства или обучения;
- реализацию мер активной политики занятости населения, за исключением мер, реализация которых отнесена к полномочиям Российской Федерации, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации;
- рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- государственную экспертизу условий труда;
- информирование о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;
- ряд других полномочий, связанных с альтернативной гражданской службой, подготовкой трудовых арбитров, урегулированием коллективных трудовых споров, обобщением практики применения и анализом причин нарушений трудового законодательства, анализом причин производственного травматизма, формированием и ведением регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения.

5. Осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание службы и реализацию возложенных на нее функций.
6. Размещает заказы и заключает государственные контракты, а также иные гражданско-правовые договоры на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд службы, а также на проведение научно-исследовательских работ для иных государственных нужд в установленной сфере деятельности. Осуществляет ряд других полномочий.

Основные задачи *Федеральной инспекции труда* определены в ст. 355 Трудового кодекса Российской Федерации, ими являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Исходя из возложенных задач, в соответствии с положениями статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации Федеральная инспекция труда:

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
- осуществляет надзор и контроль над соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- осуществляет надзор и контроль над реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;
- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

## 8.1. Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах работников;
- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации.

Государственные инспекторы труда при исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону. При осуществлении надзорно-контрольной деятельности государственные инспекторы труда обязаны:

соблюдать Конституцию Российской Федерации, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц органов Федеральной инспекции труда (часть 1 статьи 358 Трудового кодекса Российской Федерации);

хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности (часть 2 статьи 358 Трудового кодекса Российской Федерации);



считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы (часть 2 статьи 358 Трудового кодекса Российской Федерации).

Роструд осуществляет возложенные на него полномочия непосредственно и через свои территориальные органы, уполномоченные на осуществление государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права — государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, образуя вместе с ними единую централизованную систему — Федеральную инспекцию труда.

По состоянию на 1 января 2011 года в ведении Федеральной службы по труду и занятости находились 82 региональные госинспекции труда.

Для осуществления государственного контроля и надзора за выполнением органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных им полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения, а также контроля расходования средств на осуществление переданных полномочий, Роструд проводит регулярные плановые выездные проверки полноты и качества выполнения указанной работы. По результатам проверок составляются акты. В случаях выявления нарушений Федеральная служба по труду и занятости выдает региональным органам исполнительной власти предписания о привлечении к ответственности соответствующих должностных лиц этих органов.

*На уровне регионов (субъектов Российской Федерации)* органы управления занятостью находятся в непосредственном подчинении органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации. Минздравсоцразвитие России по отношению к ним является органом методическим, надзорно-контрольным и финансирующим.

В большинстве субъектов Российской Федерации (а их на сегодняшний день 83) органу исполнительной власти, осуществляющему переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, дано собственное название. Здесь унификации никакой нет (парад суверенитетов!). Встречаются министерства труда, занятости (социальной защиты, социального развития) республики, области; государственные комитеты (комитеты) по труду и занятости населения республики, области; службы занятости населения республики, края, области; управления государственной службы занятости населения республики, края, области; департаменты государственной службы занятости населения республики, края, области; агентства труда и занятости населения республики, края, области; управления по труду и занятости населения области и др.<sup>64</sup>

Они занимаются разработкой и реализацией государственной политики занятости в соответствующих субъектах Российской Федерации, те департаменты федеральной государственной службы занятости населения, которые расположены в центрах федеральных округов, координируют в федеральных округах работу по содействию занятости.

Основные функции департаментов государственной службы занятости субъектов федерации носят преимущественно организационный, распорядительный и контрольный характер, они заключаются в:

- разработке и организационно-методическом сопровождении территориальных мероприятий (в том числе и программ) содействия занятости населения;
- планировании и распределении финансовых средств для реализации мероприятий содействия занятости;
- контроле расчетов размеров и оформления пособий, стипендий и других выплат безработным гражданам;

---

<sup>64</sup> Перечень органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения для 83 субъектов федерации утвержден приказом Федеральной службы по труду и занятости от 17 августа 2010 г. N 231).

- проведении финансовых операций и взаимодействии с учреждениями банков, органов налоговой службы и федеральным казначейством;
- управлении федеральной собственностью органов службы занятости населения и др.

Региональные службы занятости разрабатывают программы по снижению напряженности на рынке труда, которые утверждаются руководителями высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации и согласовываются с Минздравсоцразвития России.

По отношению к нижестоящим подчиненным им службам занятости населения — центрам занятости — региональные службы занятости осуществляют также функцию контроля их деятельности. Министерством утвержден административный регламент исполнения государственной функции контроля над обеспечением государственных гарантий в области занятости населения, который определяет сроки и последовательность административных действий (административных процедур) органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, при реализации ими полномочия по осуществлению контроля над обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

**На муниципальном уровне** — в городах (за исключением городов Москвы и Санкт-Петербурга, которые являются субъектами Российской Федерации), в городских районах крупных городов, в других муниципальных образованиях службы занятости населения представлены **центрами занятости населения**, которые предоставляют услуги населению по содействию в трудоустройстве непосредственно. Это важнейшее звено в системе управления занятостью населения, потому что именно они реализуют программы и планы удовлетворения занятости и снижения напряженности на рынке труда.

Центры занятости населения осуществляют функции по предоставлению конкретной помощи неза занятому населению в трудоустройстве и материальной поддержке безработных граждан путем:

## 8.1. Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда

---

- информирования организаций и граждан о положении на рынке труда, спросе и предложении на нем, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовке и переподготовке;
- учета граждан, обращающихся в центры занятости с целью поиска подходящей работы, регистрации их в качестве безработных;
- проведения профессиональной ориентации, оказания психологической поддержки гражданам, ищущим работу;
- выплаты пособий по безработице, стипендий и материальной помощи в соответствии с законодательством о занятости населения;
- отбора и направления на профессиональное обучение, переподготовку, повышение квалификации безработных граждан, а также высвобождаемых с производства работников;
- формирования и ведения банка данных о рынке труда, о спросе и предложении на нем;
- проведения финансовых операций и взаимодействия с учреждениями банков, органами налоговой службы и федерального казначейства.

В крупных городах состав низовых служб занятости может быть очень разнообразным. Так, например, в Москве действуют 10 центров занятости, расположенных в каждом из административных округов, и подчиненных региональной службе занятости — Департаменту труда и занятости населения города Москвы. В районах города действуют около 50 отделов трудоустройства, подчиненных соответствующим центрам занятости. Кроме них действуют Центр дополнительных образовательных услуг, Московский центр занятости молодежи «Перспектива», Центр социально-трудовой адаптации и другие организации.

В Республике Саха (Якутия) центральными органами управления занятостью населения являются Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Республике Саха (Якутия) и Комитет занятости населения Республики Саха (Якутия). В его ведении находятся центры занятости городов и улусов (районов).

В Челябинской области региональную службу занятости возглавляет Главное управление государственной службы занятости населения. В его ведении находятся 39 центров занятости, из них 22 центра в городах, 17 центров — в районах. Аналогичное положение с организацией службы занятости населения сложилось и в других республиках и областях России.

Помимо государственных органов и служб занятости населения существует совокупность организаций, решающих отдельные вопросы, возникающие на рынке труда, и обеспечивающие эффективное функционирование основных служб занятости населения. Эту совокупность служб называют *инфраструктурой рынка труда* [лат. *infra* — ниже, под + *structura* — строение, расположение]. К ним относятся службы профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан, рекламные фирмы, рекрутинговые агентства и др.

Для оказания услуг безработным гражданам по профессиональной ориентации и профессиональному обучению (переобучению) при органах службы занятости на основе экономической самостоятельности и самофинансирования *создаются социально-деловые центры, молодежные биржи труда* и другие структуры, которые оказывают содействие в трудоустройстве различным категориям граждан.

Учебные центры и центры профессиональной ориентации органов службы занятости оказывают гражданам услуги на договорной основе. Они также координируют работу образовательных учреждений, привлеченных к профессиональному обучению безработных граждан, оказывают им организационную и учебно-методическую помощь.

О масштабах деятельности государственной службы занятости населения можно судить по ниже приведенным данным.

Всего в 2009 году за предоставлением государственных услуг в сфере занятости в органы службы занятости обратилось свыше 14 млн. человек. При этом численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, увеличилась в 2009 г. по сравнению с 2008 г. почти в полтора раза (8,5 млн. чел. в 2009 г. против 6,0 млн. чел. в 2008 г.). Почти в 1,7 раза в 2009 г. (в сравнении с

2008 г.) увеличилась численность безработных граждан, получивших государственную услугу по профессиональной подготовке и повышению квалификации (452,7 тыс. чел. в 2009 г., 274,7 тыс. чел. в 2008 г.), в 2 раза возросла численность безработных граждан, принявших участие в оплачиваемых общественных работах (1,1 млн. чел. в 2009 г., 538,1 тыс. чел. в 2008 г.), в 2,4 раз увеличилась численность безработных граждан, получивших государственную услугу по самозанятости (221,5 тыс. чел. в 2009 г., 91,9 тыс. чел. в 2008 г.)<sup>65</sup>.

Развитие рыночных отношений способствует созданию *негосударственных структур занятости* частного характера, которые условно можно разделить на: коммерческие агентства по подбору персонала, имеющие цель получение прибыли; учреждения, которые не преследуют коммерческие цели (при учебных заведениях, при профсоюзах, при ассоциациях работодателей, при религиозных органах и др.). Данные формирования на рынке труда способствуют удовлетворению потребностей предприятий в тех или иных специалистах (как правило, данная услуга осуществляется за плату с предприятий), кроме того они помогают гражданам подобрать подходящую работу.

В процессе своей деятельности негосударственные структуры оказывают услуги консультационного характера, проводят работу, связанную с выявлением потребностей и возможностей конкретного человека или работодателя.

Негосударственные службы занятости имеют разные названия, например, агентства по трудоустройству, кадровые центры, рекрутинговые агентства, консалтинговые фирмы, агентства по подбору персонала и др. На основании зарубежного и отечественного опыта деятельность этих служб можно классифицировать следующим образом:

по виду занятости — подбор работников на временную или постоянную работу, когда агентства подбирают специалистов

---

<sup>65</sup> Герций Ю.В. Об итогах работы Федеральной службы по труду и занятости в 2009 году и основных задачах в сфере установленных полномочий в 2010 году: доклад. <http://www.rostrud.ru/press-centre/49/18813.shtml>

- для работодателя в соответствии с теми сроками, на которые предполагается заключить трудовой договор с будущим работником;
- по профессиональному признаку — подбор для работодателя специалистов только узкого профиля, но взаимосвязанных по профессии (например, финансистов, бухгалтеров, экономистов), либо подбор работников по очень широкому кругу профессий;
- по квалификационному признаку — подбор и поиск только высокооплачиваемых менеджеров высшего уровня, либо подбор работников для нижнего и среднего звена управления.

В Москве в настоящее время насчитывается около 90 негосударственных организаций по содействию занятости населения.

Определить влияние данных организаций на состояние рынка труда довольно сложно, поскольку количество трудоустроенных граждан и прочая информация о деятельности негосударственных служб занятости населения зачастую являются коммерческой тайной, но зарубежные исследования свидетельствуют о том, что количество трудоустроенных с их помощью граждан незначительно по сравнению с масштабами работы государственных служб занятости населения.

## **8.2. Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости**

На предприятиях и в организациях вопросами подбора и движения персонала занимаются кадровые службы или службы управления персоналом. Как было отмечено в гл. 4, параграф 4.2, перемещение работников в пределах одного предприятия (объединения предприятий), учреждения, организации с одной должности (работы) на другую образует внутренний (внутрифирменный) рынок труда. Перемещение происходит как по горизонтали — переводом на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации), так и по вертикали — переходом с повышением в должности или ростом квалификации.

## 8.2. Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости

---

Кроме этого на предприятиях идет непрерывный процесс приема на работу одних работников и увольнения по разным причинам других. Здесь предприятия непосредственно взаимодействуют с внешним — профессиональным рынком труда.

Центры занятости населения, формируя банк данных о вакансиях в городе, районе, получают от предприятий сведения о потребности в персонале по разным специальностям рабочих и служащих. Предприятия заинтересованы в подборе персонала на основе данных, которые проверяют и обобщают органы службы занятости населения. С крупными предприятиями центры занятости населения могут заключать договора по подбору высококвалифицированных рабочих и специалистов на вакантные должности или рабочие места по особо дефицитным профессиям.

Имея от предприятий сведения о структуре и размерах спроса на труд, центры занятости населения во взаимодействии с учебными центрами и центрами по профессиональной ориентации организуют подготовку, переподготовку, повышение квалификации безработных граждан, а также высвобождаемых с производства работников, проводят ярмарки вакансий, используют для оповещения населения о проводимых мероприятиях по обеспечению занятости населения средства массовой информации и местную печать, издают собственные бюллетени, листовки и другую печатную продукцию по привлечению на работу работников тех профессий и должностей, которые требуются на местном рынке труда.

Взаимодействие администрации предприятий, органов службы занятости и местных органов власти в условиях свертывания производства, банкротства фирм и массового увольнения осуществляется, прежде всего, на основе положений, закрепленных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Служба управления персоналом должна быть заинтересована в том, чтобы при заключении коллективного договора в него были бы включены взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам занятости, переобучения, условий увольнения, выплаты пособий и компенсаций, как это предусмотрено в ст. 41. «Содержание и структура коллективного договора» Трудового кодекса Российской Федерации.



При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации в ст. 178 ТК РФ предусмотрено, что увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 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, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться выходные пособия и в более высоком размере.

При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся в той же организации работу, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники персонально предупреждаются работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Необходимо знать, что работодатель *с письменного согласия работника* имеет право расторгнуть с ним трудовой договор и без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предусмотрены дополнительные гарантии (за исключением случая ликвидации организации) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Гарантии состоят в том, что такое увольнение помимо общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

Существуют особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц. В этом случае пре-

## 8.2. Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости

---

кращение трудового договора с работником может быть осуществлено по основаниям, предусмотренным этим трудовым договором, который должен быть заключен в письменной форме и зарегистрирован в органе местного самоуправления. В договоре должны быть оговорены сроки предупреждения об увольнении, размеры выплачиваемого выходного пособия и других компенсационных выплат (ст. 307 ТКРФ).

В Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрены следующие способы защиты трудовых прав работников:

- государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- самозащита работниками своих трудовых прав.

Как было сказано выше, государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы Федеральной инспекции труда, возглавляемые главным государственным инспектором труда Российской Федерации, который назначает руководителей государственных инспекций труда. Их права и обязанности детально отражены в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Существенные права по осуществлению контроля над соблюдением трудового законодательства, в том числе и по вопросам занятости населения, увольнения работников, имеют профессиональные союзы, которые могут создавать контрольные органы — правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

Самозащита работниками своих трудовых прав заключается в том, что согласно ТКРФ (ст. 379) работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, которая непосредственно угрожает его здоровью и жизни. На время отказа от указанных работ за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Руководитель организации через службу управления персоналом проводит политику на рынке труда в соответствии с той стадией развития организации, на которой она находится.

- При формировании организации основная задача состоит в том, чтобы определить потребность в численности и профессионально-квалификационной структуре персонала, выявить кадровую ситуацию в регионе, разработать систему оплаты и материального стимулирования труда, сформировать саму кадровую службу, привлечь необходимый персонал.
- На стадии развития организации наиболее существенное направление работы связано с организацией повышения знаний и совершенствования умений действующего персонала, укрепления корпоративной культуры, привлечения новых работников, переобучения персонала при введении новой техники, технологии и организации производства.
- На стадии стабильной работы служба управления персоналом должна сосредоточить внимание на аттестации работников, планировании их карьеры, формировании кадрового резерва для руководящих должностей, организации обучения, повышения квалификации и продвижения персонала.
- На стадии спада производства вследствие недостатков в управлении организацией, нарушения поставщиками и потребителями продукции договорных обязательств, сокращения спроса на продукцию (услуги) предприятия и других причин встает вопрос о дальнейших действиях менеджмента: сокращении производства, ликвидации предприятия, введения антикризисного управления, поиска инвестиций под новый проект и др. В зависимости от принятого решения строится соответствующая кадровая политика и работа с персоналом. Наиболее сложный случай возникает при ликвидации предприятия и увольнении персонала. Здесь необходимо строгое следование законодательно установленным нормам по отношению к увольняемым работникам, обеспечение им гарантий и компенсаций в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, информирование органов службы

### 8.3. Деятельность Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда

---

занятости населения о намечаемом увольнении персонала, работа со смежными предприятиями по трудоустройству высвобождаемых работников.

### 8.3. Деятельность Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда

Международная организация труда (МОТ) — международное специализированное учреждение по регулированию социально-трудовых отношений, защиты прав человека и обеспечения социального мира. Она была создана в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором при Лиге Наций. В 1946 г. МОТ стала учреждением Организации Объединенных Наций (ООН) и по настоящее время является авторитетным международным органом, главная цель которого — содействие социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защита их прав.

Высшим органом МОТ является *Международная конференция труда (МКТ)*, которая проводится ежегодно в Женеве. МКТ определяет основные направления в работе МОТ, утверждает международные трудовые нормы — конвенции и рекомендации, утверждает программу и бюджет Организации, решает другие вопросы деятельности МОТ, один раз в три года избирает исполнительный орган МОТ — *Административный совет*, который руководит работой МОТ в перерывах между конференциями и осуществляет проведение в жизнь решения конференции.

Постоянным секретариатом МОТ, ее административным и исполнительным органом является *Международное бюро труда (МБТ)* во главе с Генеральным директором, который избирается Административным советом сроком на 5 лет. Персонал МБТ работает как в центральном аппарате в Женеве, так и в разных странах и регионах в качестве служащих и технических экспертов. Практическая работа Бюро заключается в подготовке вопросов для рассмотрения на Конференции, в проведении специальных обследований и издании работ по проблематике МОТ, в оказании помощи правительствам по их просьбе в выработке проектов на-

циональных законодательных актов по социально-трудовым вопросам.

В состав МОТ входят также Международный институт социально-трудовых исследований в Женеве и Международный учебный центр в Турине.

МОТ работает на основе устава, в котором определены ее задачи, порядок приема и выхода из Организации, состав, права и задачи ее органов и руководителей, условия сотрудничества с ООН, вопросы определения членских взносов стран-участников, формирования, выполнения бюджета и контроля его выполнения, порядок разработки международных трудовых норм и другие вопросы ее деятельности.

Основные задачи МОТ следующие:

- разработка согласованной политики и программ, направленных на решение социально-трудовых проблем;
- разработка и принятие международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций и контроль их выполнения;
- помощь странам-участникам в решении проблем занятости, сокращения безработицы и регулирования миграций;
- защита прав человека (права на труд, на объединение, коллективные переговоры, защита от принудительного труда, дискриминации и т. п.);
- борьба с бедностью, за улучшение жизненного уровня трудящихся, развитие социального обеспечения;
- содействие профессиональной подготовке и переподготовке работающих и безработных;
- разработка и осуществление программ в области улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- содействие организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительствами по регулированию социально-трудовых отношений;
- разработка и осуществление мер по защите наиболее уязвимых групп трудящихся (женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов).

### 8.3. Деятельность Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда

---

Задачи МОТ находят отражение в конкретных программах, которые она принимает.

Особенность деятельности МОТ состоит в том, что ее решения и рекомендации принимаются на основе трипартизма, то есть путем согласования вопросов между тремя сторонами-партнерами: правительствами, организациями-представителями трудящихся и организациями-представителями предпринимателей, взаимного учета их интересов и нахождения общих решений, которые отвечают требованиям этих трех сторон.

Советский Союз стал членом МОТ в 1934 г. С 1940 г. по 1954 г. по инициативе СССР его членство в МОТ было приостановлено. После развала СССР членом МОТ стала Российская Федерация.

Основная форма и метод работы МОТ заключается в разработке конвенций и рекомендаций. *Конвенция* представляет собой международный акт, который, будучи ратифицированным государством-членом МОТ, становится обязательным для выполнения этим государством. *Рекомендации* — это ориентиры для государств, которые используются ими при разработке социально-экономической политики, законов, других мероприятий в социально-трудовой сфере.

Важное направление работы МОТ и ее органов — деятельность по обеспечению полной занятости населения, предупреждению и сокращению безработицы.

Основными целями МОТ в сфере занятости являются<sup>66</sup>:

- расширение занятости путем содействия сбалансированному и долговременному экономическому росту;
- снижение уровня бедности посредством эффективной занятости;
- проведение активной политики на рынке труда;
- достижение оптимального соотношения между стабильностью занятости и стабильностью заработной платы;
- защита наиболее уязвимых групп трудящихся, таких как женщины, молодежь, мигранты.

---

<sup>66</sup> Костин Л.А. Российский рынок труда: Вопросы теории, истории, практики. — М., 1998. — С. 272–274.

На решение задач занятости и безработицы направлены следующие конвенции и рекомендации МОТ:

Конвенция № 2 (1919 г.), дополненная Рекомендациями № 1 о безработице и мерах по ее предупреждению.

Конвенция № 122 и Рекомендация № 122 «О политике в области занятости» (1968 г.), в которых впервые разработаны положения об активной политике занятости и об организации работы служб занятости населения. Эти положения дополнены Рекомендациями № 169 (1984 г.). Так, в ст. 1 Конвенции № 122 записано:

«1. В целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости каждый Член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

2. Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

- а) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;
- б) такая работа была как можно более продуктивной;
- в) существовала свобода выбора занятости и самые широкие возможности для каждого работника получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного происхождения или социального происхождения.

3. Эта политика учитывает надлежащим способом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она осуществляется с помощью методов, соответствующим национальным условиям и практике»<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup> МОТ. Конвенция (№ 122) о политике в области занятости // Конвенции и рекомендации, принятые МКТ. МБТ. — Женева, 1991. — Т. II. — С. 1428–1431.

### 8.3. Деятельность Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда

Конвенция № 158 и Рекомендация № 158 «О прекращении трудовых отношений» (1982 г.), в которых рекомендованы меры по защите трудящихся от увольнений без основательных причин, по обеспечению защиты доходов при потере работы, рекомендованы процедуры решения вопросов в случае образования излишней численности персонала.

Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.) рассматривают вопросы содействия продуктивной занятости, выплаты пособий по безработице, оказания иной материальной помощи безработным гражданам и членам их семей.

Конвенция № 173 и Рекомендация № 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предприятия» (1992 г.) определяют права работников на получение заработной платы, оплаты сверхурочных работ, выходного пособия, отпуска и других выплат в случаях прекращения деятельности предприятия по разным причинам от самоликвидации до их принудительного закрытия.

Конвенция МОТ № 181 о частных агентствах занятости (1997 г.) регулирует на международном уровне заемный труд. Конвенция предоставляет частным агентствам занятости (ЧАЗ) право найма работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне («предприятию-пользователю»). Настоящая Конвенция ратифицирована 14 государствами. В странах Евросоюза ЧАЗы трудоустраивают до 7 млн. человек в год. Россия пока не ратифицировала эту конвенцию.

Существенную часть деятельности МОТ составляет работа по профессиональной подготовке и переподготовке работников, их профессиональной ориентации и профессиональной реабилитации для стран-членов МОТ.

Так, в Рекомендации № 57 «О профессиональном обучении» (1937 г.) определено понятие профобучения, сформулированы вопросы его организации, рекомендованы программы обучения до начала работы и в процессе работы по найму, содержание экзаменов, рекомендуется бесплатность обучения и оказание материальной помощи обучающимся.

В Рекомендации № 87 «О профессиональном ориентировании» (1949 г.) раскрыто понятие профориентирования, показана сфера его



применения, методы проведения для разных категорий населения — школьников и взрослых людей, принципы управления, показана практика подготовки персонала для проведения подобной работы.

В Рекомендации № 117 «О профессиональном обучении» (1962 г.), в Конвенции № 142 и Рекомендации № 150 «О развитии людских ресурсов» (1975 г.) сформулированы цели, принципы, обязанности предпринимателей и наемных работников в области профессиональной подготовки персонала. Определено, что профессиональная подготовка должна быть равнодоступна для всех желающих без всякой дискриминации по какому-либо признаку; что национальная политика и программы обучения должны побуждать граждан развивать способности к труду с учетом как собственных интересов, так и интересов государства; что политика, программы и организация профессиональной подготовки должны осуществляться правительством в сотрудничестве с организациями предпринимателей и трудящихся; что профподготовка предполагает систематическое обучение людей в течение всей их трудовой жизни.

В деятельности МОТ значительное место занимает нормотворческая работа по защите прав человека, обеспечению благоприятных условий труда, его безопасности и гигиены, достойной оплаты труда и социальному обеспечению населения.

Россия принимает активное участие во всех мероприятиях, проводимых МОТ. Нашей страной ратифицированы десятки конвенций и среди них наиболее важные. МБТ оказывало помощь нашей стране в разработке проектов законов «О занятости населения в Российской Федерации», «Положения о российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

МБТ проводит в России семинары, коллоквиумы, конференции по разным вопросам регулирования социально-трудовых отношений. В Новосибирске и Москве проведены научно-практические конференции по проблеме «Профсоюзы и занятость», организаторами которых были ФНПР, МОТ, Академия труда и социальных отношений.

Между МОТ и Россией осуществляются регулярно принимаемые программы сотрудничества в области решения социально-трудовых проблем.

### 8.3. Деятельность Международной организации труда по регулированию трудовых отношений на рынке труда

---

#### Термины и понятия

Департамент занятости и трудовой миграции Минздравсоцразвития России.	Служба управления персоналом на предприятии.
Федеральная служба по труду и занятости (Роструд).	Международная организация труда (МОТ).
Федеральная инспекция труда.	Международная конференция труда (МКТ).
Региональные службы занятости населения.	Международное бюро труда (МБТ).
Центры занятости населения.	Административный совет МОТ.
Инфраструктура рынка труда.	Конвенция МОТ.
Негосударственные структуры занятости населения	Рекомендация МОТ.

#### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 8*

1. Какие органы государственной власти непосредственно занимаются вопросами занятости населения и безработицы на федеральном, региональном и местном уровнях?
2. Какие задачи решает Департамент занятости и трудовой миграции Минздравсоцразвития России?
3. Какие задачи решает Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и каковы ее полномочия?
4. Какие задачи решает Федеральная инспекция труда?
5. Как осуществляется управление занятостью населения в регионах?
6. Какие функции осуществляют центры занятости населения?
7. Что понимается под инфраструктурой рынка труда?
8. Какие задачи решают негосударственные структуры занятости населения?
9. Какие подразделения предприятий и организаций занимаются вопросами подбора и движения персонала?
10. В чем заключается взаимодействие администрации предприятий, органов службы занятости и местных органов власти в

условиях свертывания производства, банкротства фирм и массового увольнения работников?

11. Какие способы защиты трудовых прав работников предусмотрены в Трудовом кодексе Российской Федерации?
12. Когда была создана Международная организация труда (МОТ), каковы ее цель и задачи?
13. Какие вопросы решают Международные конференции труда?
14. Каковы функции выполняет Международное бюро труда в области решения социально-трудовых проблем?
15. Какую роль в решении социально-трудовых вопросов играют Конвенции и Рекомендации МОТ?

\* \* \* \* \*

## Раздел III. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА

### Глава 9. Занятость населения и использование ресурсов для труда

#### 9.1. Теории занятости

Вместе с появлением и развитием разных научных экономических школ появлялись и развивались теории занятости как составная часть экономической теории и экономики труда. Ретроспективный взгляд на существовавшие теории занятости позволяет выявить основные сходства и различия между ними. Сходства состоят в том, что все научные теории занятости признают зависимость занятости населения от экономического состояния общества, от величины спроса и предложения на рынке труда. Различия состоят, главным образом, в оценке степени самодостаточности рыночных механизмов в регулировании рынка труда и роли государственного воздействия на процессы занятости населения.

Вопросам занятости населения уделяли внимание многие выдающиеся представители экономической науки, но начало исследованиям закономерностей занятости положили классики.

Основоположник классической школы экономической теории шотландский ученый-экономист *Адам Смит* (1723–1790) в своем главном труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776 г.) разработал положения о том, что богатство страны определяется продуктами материального производства. Их объем, в свою очередь, зависит от доли населения, участвующего в таком производстве, и от производительности труда в нем. Условием роста производительности труда служит его разделение, углубление специализации производства.

А. Смит разработал положения о рыночном саморегулировании, при котором «невидимая рука» конкуренции, спрос и предложение являются главными регуляторами экономики. Вмешательство государства в эти процессы должно быть минимальным, а то

и вовсе ненужным. По отношению к занятости населения спрос и предложение на рынке труда обеспечивают ее сбалансированность, в результате чего достигается полная занятость. Государство своим вмешательством может только ей навредить. А. Смит не связывал занятость с уровнем заработной платы, считая, что последняя определяется уровнем тяжести, престижности труда и его условиями.

Другим выдающимся представителем классической школы был английский финансист и ученый-экономист *Давид Рикардо* (1772–1823). В работе «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817 г.) он преодолел двойственность, имевшуюся в теории А. Смита о природе стоимости товаров, в сторону трудовой теории стоимости и признании труда единственным ее источником. Д. Рикардо стоял у истоков одного из двух разветвлений экономической теории о труде — трудовой теории стоимости, в отличие от теории факторов производства, начало которой положил французский экономист Жан Батист Сэй. Д. Рикардо проявил себя последовательным приверженцем экономического либерализма — свободы рынка и невмешательства государства в экономику.

Как и А. Смит, Д. Рикардо считал полную занятость нормой рыночной экономики, обеспечиваемую без всякого вмешательства государства в экономическую жизнь общества. Проблема сбережений доходов, которая может привести к сокращению спроса на товары, сокращению производства и безработице, может быть разрешена через изменение ставки процента: чем она выше, тем выше тяга к сбережению, и наоборот. Размеры сбережений связаны и с инвестициями, которые при понижении ставки процента будут расти.

Этот вывод подкреплялся также положением о том, что между изменением цен и изменением заработной платы якобы существует полная эластичность. Механизм здесь таков: стремление к увеличению сбережений ведет к сокращению у населения расходов на покупки, это, в свою очередь, приводит к уменьшению объемов производства и занятости. Чтобы сохранить объем продаж, предприятия вынуждены снижать цены на товары, а для этого нужно снижать издержки производства и уровень заработной платы. Чем ниже заработная плата, тем выше занятость.

Таким образом, основоположники политической экономии считали, что регуляторами занятости населения и обеспечения полной занятости без всякого участия государства являются ставка процента на капитал и эластичность между величиной цен на товары и размером заработной платы.

Французский ученый-экономист *Жан Батист Сэй* (1767–1832), автор теории факторов производства в своем главном труде — «Трактат политической экономии» (1803 г. первое издание, 1826 г. — пятое издание) сформулировал закон рынка, в соответствии с которым рынок играет главную роль в развитии экономики, равновесие между спросом и предложением на рынке товаров и услуг устанавливается автоматически. По Сэю спрос всегда совпадает с предложением, поэтому в стране не может быть перепроизводства товаров или их нехватки, а на рынке труда всегда происходит удовлетворение спроса на труд и предложения труда, то есть рынок обеспечивает полную занятость населения и отсутствие безработицы.

Теорию Сэя отличает от взглядов его предшественников, а также от взглядов Рикардо и Маркса признание производительным не только труда в сфере материального производства, но и любого другого полезного труда.

*Карл Маркс* (1818–1883) — немецкий философ, политэконом, теоретик коммунизма. Одно из центральных мест в его экономической теории занимает учение о труде, а главный итог этой теории — учение о прибавочной стоимости. Опираясь на него, К. Маркс разработал теорию эксплуатации рабочего класса, завершением которой стали положения об исторической предрешенности капиталистического способа производства и неизбежности его замены бесклассовым коммунистическим обществом, свободным от эксплуатации. Известен опыт реализации этой теории в СССР и в некоторых других странах мира, продолжавшийся более 70 лет. Опыт печальный, который показал несостоятельность марксистских предначертаний. Уровень эксплуатации населения в странах, начавших строить новое общество, и прежде всего в СССР, был намного выше, чем в развитых странах с рыночной экономикой.

Вопросы занятости К. Маркс рассмотрел в своем фундаментальном труде «Капитал». Там он сформулировал закон народона-

селения при капитализме, который гласит, что рабочее население, производя накопление капитала, тем самым в возрастающих размерах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением, т. е. безработными. Безработица является неизбежным спутником капиталистического рыночного хозяйства.

Основателем неоклассического направления экономической теории был профессор Кембриджского университета английский ученый *Альфред Маршалл* (1842–1924). В его работе «Принципы экономической науки» (1890 г.), были изложены положения о плавном и бескризисном развитии рыночной экономики. А. Маршалл исследовал закономерности функционирования свободного конкурентного рынка и механизм ценообразования на нем. Цену, устанавливаемую на таком рынке, он рассматривал как результат взаимодействия цены спроса, которая определяется предельной полезностью вещи, и цены предложения, которая определяется величиной предельных издержек. В точке пересечения кривых спроса и предложения устанавливается равновесная цена («крест Маршала»). Подобная трактовка цены полностью опровергала положение трудовой теории стоимости о том, что стоимость товара определяется количеством затраченного на его производство труда. Заработную плату Маршал считал платой за труд, процент на капитал — вознаграждением за потери, с которыми связано ожидание будущего удовлетворения от материальных ресурсов, ренту и прибыль — доходами землевладельцев и предпринимателей.

Чтобы обеспечить полную занятость необходимо регулирование спроса и предложения на рынке труда, а конечным автоматическим регулятором такого спроса А. Маршалл считал потребительский спрос. Как и другие неоклассики, он считал, что высокий уровень заработной платы ведет к сокращению занятости и росту безработицы. Он считал рыночную экономику саморегулируемой и не нуждающейся в государственном регулировании занятости населения.

Ученик А. Маршалла английский ученый *Артур Пигу* (1877–1955) в работе «Теория безработицы» (1933 г.) обобщил и изложил классическую теорию занятости. Безработицу он связывал с высоким уровнем заработной платы. С целью увеличения занятости необходимо, считал А. Пигу, уменьшать заработную плату, что приведет к снижению издержек производства и даст возможность найма

дополнительных работников. Низкие издержки производства создадут возможность снижения цен товаров, роста покупательной способности людей, увеличения объемов производства и занятости населения.

Мировой экономический кризис 1929–1933 гг. поставил под сомнение способность свободного предпринимательства самостоятельно, без участия государства решать проблемы эффективного развития общества. С обоснованием необходимости вмешательства государства в регулирование рыночной экономики выступил английский ученый *Джон Мейнард Кейнс* (1883–1946). В работе «Общая теория занятости, процента и денег» (1936 г.), критикуя «закон Сэя» о равенстве совокупного спроса совокупному предложению, Кейнс утверждал, что рынок не может быть идеальным саморегулирующимся механизмом, он не в состоянии обеспечить эффективный спрос, так как доходы субъектов рынка превышают его. Поэтому необходимо вмешательство государства в стимулирование роста платежеспособного спроса при помощи соответствующей кредитно-денежной и бюджетной политики.

Эффективный спрос определяется, с одной стороны, уровнем личного потребления, с другой — величиной производственного потребления — инвестициями. Инструментами для обеспечения роста спроса могут служить, во-первых, снижение под влиянием государства процентов на кредиты, что приведет к росту инвестиций (кредитный механизм); во-вторых, повышение государственных расходов на инвестиции и увеличение государственных закупок товаров (бюджетный механизм). Обе эти меры направлены на расширение производства, а, следовательно, на увеличение занятости населения и снижение безработицы.

Кейнс утверждал, что низкая заработная плата, вопреки положению неоклассической теории (которая считала, что сокращение заработной платы ведет к снижению цен, перераспределению доходов от работников к предпринимателям и рантье) не способствует снижению безработицы. Занятость населения будет зависеть, прежде всего, от размера инвестиций, которые приводят к мультипликационному (умножающему) эффекту.

Рост занятости по Кейнсу зависит также от психологического закона склонности людей к потреблению и сбережению: люди по мере роста



их доходов склонны увеличивать потребление, но не в таком размере, в каком растут их доходы, а несколько меньше. Поэтому необходимо стимулировать спрос населения увеличением спроса на инвестиции и развитием производства, увеличением занятости населения.

Кейнсианская теория государственного регулирования рыночных отношений господствовала в мире до конца 60-х годов XX века. Но, начиная с 70-х годов, когда рост цен в развитых странах мира стал сопровождаться, вопреки теории Кейнса, одновременным ростом безработицы (стагфляцией) в экономической теории появилось новое направление — неоконсерватизм, в котором ведущее место занял монетаризм.

Основоположник монетаризма американский ученый *Милтон Фридмен* (1912–2006) считал, что рыночная экономика не нуждается в государственном вмешательстве, она достаточно устойчива и стабильна, потому что способна к самонастройке. В этой части он возвращается к положениям классиков экономической теории. Основным регулятором экономических процессов являются деньги, их количество. Прирост денег в обращении должен соответствовать приросту валового национального продукта. Выступая против государственного вмешательства в рыночные процессы, М. Фридмен выступил против государственной поддержки слабозащищенных слоев населения, считая подобную социальную политику малоэффективной.

В последней четверти XX века и в начале нового тысячелетия преобладают тенденции синтеза экономических школ и направлений. Родоначальником экономической школы неоклассического синтеза стал американский экономист Нобелевский лауреат *Пауль А. Самуэльсон* (1915–2009), изложивший свои идеи в учебнике «Экономика» (1948). Термин «неоклассический синтез» получил у разных авторов несколько трактовок. Одна из них заключается в обосновании идеи о том, что современная экономическая теория рассматривает возможность обеспечения полной занятости и экономического роста при одновременном использовании как элементов рыночного механизма хозяйствования с его принципами экономического либерализма, так и элементов кейнсианской концепции, ограничивающей стихию свободного рынка.

Имеется версия, что неоклассический синтез заключается в построении современной модели общего экономического равновесия,

которая базируется одновременно и на макроэкономическом, и на микроэкономическом исследовании, поскольку использует научный инструментарий макро- и микроэкономического анализа.

Представителями неоклассического синтеза являются также американские ученые *Кэмпбелл Р. Макконнелл* и *Стенли Л. Брю*, авторы известного в нашей стране учебника «Экономикс», которые считают, что и монетаризм, и кейнсианство представляют полезные схемы для анализа макроэкономики.

Теория занятости, как и в целом экономическая теория, продолжает развиваться. Ее перспектива видится в направлении, которое позволит человечеству избежать новых экономических и социальных потрясений и обеспечить ему прогрессивное развитие, материальное и духовное благосостояние людей.

### 9.2. Понятия занятости населения

Занятость населения является важной социально-экономической категорией, связанной с реализацией права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (Конституция РФ, статья 37, пункт 1). Понятие «занятость населения» при всей, на первый взгляд, очевидности содержит вопросы, которые требуют своего рассмотрения.

Федеральный закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» трактует занятость населения как «деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству страны и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход» (ст. 1, пункт 1). Однако нужно отметить, что подобное понятие противоречит данному в этом же Законе (ст. 2) понятию «занятые», к которым относят не только разные категории работающих, но также и тех, кто временно отсутствует на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, забастовкой и иными подобными причинами. Следовательно, занятость характеризуется *не только деятельностью*, но и периодами *временного бездействия* людей в связи с болезнью, периодами отпусков и т. п. Более того, можно быть занятым, но не работать в силу того, что окончилось рабочее время и наступило время отдыха. В терминологии необходима точность и строгость формулировок.

Более точным, с нашей точки зрения, социально-экономическую категорию *занятость населения* можно определить, как *состояние* его экономически активной части, которое характеризуется наличием у людей работы, или легитимного, то есть не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия. Иначе говоря, *занятость — это обеспеченность людей общественно необходимой работой, приносящей им заработок, трудовой доход.*

Другим *состоянием* экономически активного населения по его отношению к наличию (отсутствию) работы будет безработица (о ней пойдет речь в гл. 10).

Состояние занятости напрямую связано с понятием «*занятые*», которое в официальной российской экономической практике имеет неоднозначную трактовку. Так, Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (претерпевший к 2011 г. более 20 редакций), категорию занятых трактует шире, чем это определено в рекомендациях Международной организации труда, которым следует Федеральная служба государственной статистики (Росстат).

Чтобы разобраться в содержании этого понятия и в особенностях подхода к подсчетам численности рассматриваемой категории населения, обратимся к табл. 16.

Таблица 16

Особенности определения показателей численности занятых

<p>По методологии МОТ (методике Росстата)</p>	<p>По Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 27.12.2009 N 367-ФЗ)</p>
<p>Занятые это лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу самостоятельно или у отдельных граждан независимо от сроков получения непосредственной оплаты или дохода за свою деятельность;</li> </ul>	<p>Занятыми считаются граждане:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в пункте 3 статьи 4 Закона)*;</li> </ul>

## 9.2. Понятия занятости населения

<p>• выполняли работу <u>без оплаты</u> на семейном предприятии</p> <p>(Военнослужащие, работники органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы по методологии МОТ относятся к выполняющим работу по найму)</p> <p>• <u>временно отсутствовали</u> на работе из-за болезни или травмы, ухода за больными; ежегодного отпуска или выходных дней; компенсационного отпуска или отгулов, возмещения сверхурочных работ или работ в праздничные (выходные) дни; работы по специальному графику; нахождения в резерве (при работе на транспорте); установленного законом отпуска по беременности, родам, уходу за ребенком; обучения, переподготовки вне своего рабочего места, учебного отпуска; отпуска без сохранения содержания или с сохранением содержания по инициативе администрации; забастовки; других подобных причин;</p>	<p>• <u>зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей</u>, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;</p> <p>• <u>занятые в подсобных промыслах</u> и реализующие продукцию по договорам;</p> <p>• <u>выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера</u>, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);</p> <p>• <u>избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность</u>;</p> <p>• <u>проходящие военную службу</u>, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;</p> <p>• <u>проходящие очный курс обучения</u> в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее — органы службы занятости);</p> <p>• <u>временно отсутствующие на рабочем месте</u> в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;</p>
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>являющиеся учредителями (участниками) организаций</u>, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций;</li> <li>• <u>являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.</u></li> </ul>
<p>Не включаются в состав занятых зарегистрированные безработные, выполняющие оплачиваемые общественные работы, полученные через службу занятости, учащиеся и студенты, выполняющие оплачиваемые сельскохозяйственные работы по направлению учебных заведений.</p>	

- \* Из числа граждан, участвующих в общественных работах, Федеральный закон относит к занятым: (1) впервые ищущих работу и при этом не имеющих профессии (специальности); (2) уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; (3) прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, (4) вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства; (5) стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; (6) направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия; (7) отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице; (8) состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также (9) более трех лет не работавших; (10) обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Сравнение категории «занятые» в обоих источниках показывает, что Федеральный закон в отличие от рекомендаций МОТ и методики Росстата, помимо различных групп работающих и временно отсутствующих на рабочем месте (что по существу совпадает в отмеченных документах) относит к занятым большую группу безработных, участвующих в общественных работах, а также граждан, обучающихся очно в разных учебных заведениях.

Что касается общественных работ, то трудно понять, почему одна часть безработных, участвующих в их выполнении, отнесена Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» к занятым, а другая — к незанятым. Почему, например, безработный, стремящийся возобновить трудовую деятельность после более чем годового перерыва, и участвующий в общественных работах, относится к занятым, а если такое желание появилось у безработного в срок менее годового перерыва (даже на один день), будет отнесен к незанятым? Здесь можно предположить какие-то конъюнктурные соображения, о которых догадаться довольно сложно.

Относительно обучающихся очно положение более понятное. В самом деле, обучающиеся очно — люди занятые, такими их считает Федеральный закон. Но следует понимать, что в методике Росстата речь идет о занятых как о части экономически активного населения, а обучающиеся очно к этой категории отнесены быть не могут, так как в силу специфики своей деятельности — дневного обучения — предполагается, что они экономически не активны, то есть не работают на производстве или в сфере услуг с целью получения заработка<sup>68</sup>.

Подобное, казалось бы, разночтение согласуется при рассмотрении **видов и форм занятости**. Дело в том, что практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости. Так, различают занятость *продуктивную, социально-полезную, полную, рациональную, эффективную, скрытую* и др. В пределах этих видов занятости выделяют такие формы как *частичную, временную, гибкую* занятость и др.

**Продуктивная занятость** — это занятость населения в общественном производстве. Она характеризуется численностью за-

---

<sup>68</sup> «Предполагается» — еще не означает, что так оно и есть. В настоящее время в силу низкого материального уровня жизни некоторых учащихся и студентов платных дневных учебных заведений они работают для зарабатывания средств на жизнь и учебу, пропуская занятия в ущерб обучению. Подобная экономическая активность имеет больше минусов, чем плюсов, но, тем не менее, это является фактом сегодняшнего времени.

нятых людей из числа экономически активного населения, определенной в соответствии с методологией учета занятости МОТ и методикой Росстата.

**Социально-полезная занятость** определяется числом людей не только занятых в общественном производстве, на военной службе, альтернативной гражданской службе, службе в органах внутренних дел, но и обучающихся очно (в трудоспособном возрасте), занятых ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками. Это понятие близко по своему содержанию понятию занятости, данному в Федеральном законе о занятости населения (за исключением занятых в домашнем хозяйстве, уходом за детьми и больными родственниками, которых этот закон занятыми не считает).

**Полная занятость** — это такое экономическое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый величиной фрикционной и структурной безработицы (виды безработицы рассматриваются в гл. 10). Полную занятость населения следует отличать от полной занятости работников, которая в отличие от их частичной или временной занятости характеризуется наличием постоянной работы с нормальной продолжительностью рабочего времени.

**Рациональная занятость** — определяется отношением величины продуктивной занятости к величине занятости социально-полезной. Уровень рациональной занятости — гипотетическая величина, требующая научного обоснования и имеющая, как это можно предположить, для каждого этапа экономического развития страны определенную оптимальную величину, выше и ниже которой степень рациональности понижается.

**Эффективная занятость** — теоретическое понятие, подразумевающее использование персонала без потерь рабочего времени, когда достигается наибольший экономический результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении явочного фонда рабочего времени занятых к их номинальному фонду рабочего времени. Если рациональную занятость нужно оптимизировать, то эффективную занятость нужно максимизировать.

**Скрытая занятость** — это занятость людей, находящаяся вне сферы учета официальных органов в незарегистрированных хозяйственных структурах, которые не платят налогов. К такому виду занятости относится теневая экономика или ее неформальный сектор — нелегальное производство товаров, строительные работы, сфера бытовых услуг (ремонт квартир, бытовой техники, частные уроки, медицинские услуги, пошив одежды и др.), торговля с рук и т. п.

**Частичная занятость** — форма занятости, характеризующаяся сокращенным объемом недельной трудовой нагрузки. Нормальная продолжительность рабочей недели, установленная Трудовым кодексом Российской Федерации, составляет не более 40 часов. Меньшая недельная продолжительность рабочего времени установлена для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов I или II группы, для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается федеральными законами также для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и других). Во всех прочих случаях сокращенная по сравнению с нормальной продолжительность трудовой нагрузки работника дает основание относить его к частично занятому. В некоторых источниках частичную занятость называют неполной занятостью.

**Неполная занятость** — это занятость в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, а также при административных отпусках без сохранения содержания или с частичной оплатой. Подобная разновидность занятости населения была распространённой практикой на многих российских предприятиях в первые годы перехода экономики России на рыночные отношения. На основе материалов выборочных обследований выявлено, что в те годы от 1,4 до 3,4 % всех занятых в экономике России работали в режиме неполного рабочего времени по инициативе администрации предприятий и организаций, а от 0,3 до 1,3 % занятых находились в принудительных отпусках, то есть эти работники фактически находились в состоянии неполной занятости. Пиковое ее значение относится к 1994–1996 годам. В 1996 г. ежемесячно на крупных и средних предприятиях в режиме неполного рабочего времени тру-



дилось свыше 3 млн. чел., в различных хозяйственных структурах ежемесячно около 2 млн. чел. находились в отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Второй ее пик приходится на 2008–2009 годы, когда страну охватил финансовый кризис как часть мирового финансового кризиса. Неполная занятость имеет место в больших или меньших масштабах и в настоящее время.

Переход на неполное рабочее время — это один из способов, направленных на преодоление затруднений, связанных со снижением количества заказов при кризисных условиях производства.

В литературе можно встретить две трактовки данного явления: как неполной занятости и как формы скрытой безработицы. По нашему мнению, использование сокращенной рабочей недели (неполного рабочего дня) и административных отпусков без сохранения содержания представляется особым состоянием занятости, если оно является следствием, которое устраивает на какое-то время обе стороны — работодателя и работника. В этом случае нет оснований называть такого человека безработным. Для такого работника важно, что он сохраняет связь со своей организацией, сохраняется возможность возврата на работу после изменения обстоятельств или при наличии согласованной даты возвращения на работу. Если же работник, находящийся в режиме неполного рабочего дня или сокращенной рабочей недели, а также в административном отпуске без сохранения содержания или с частичной оплатой, ищет новую работу, он, безусловно, попадает в категорию людей, предлагающих труд, то есть становится субъектом рынка труда, но не в качестве безработного.

За различием в трактовке данного явления можно увидеть те или иные ориентиры в политике на рынке труда. Отметим также, что это не оторванный от жизни спор о понятиях, а вопрос, связанный со статистическим измерением уровня безработицы. Росстат подобную категорию людей, к безработным не относит.

Все вышесказанное о неполной занятости относится к ее *видимой форме*, то есть она может быть определена статистически. Но встречается понятие и о *невидимой форме* неполной занятости. Такое название вытекает из того, что ее трудно или невозможно

измерить. Речь идет об условиях труда, при которых работники: а) имеют заработную плату, не соответствующую в низшую сторону уровню их квалификации; б) когда работник вынужденно, не по своей воле выполняет работу более низкой квалификации; в) когда работник вынужденно не может работать в полную свою производительность. Во всех указанных случаях не используется квалификационный потенциал человека. Это своего рода тоже неполная занятость.

**Временная занятость** — такая форма занятости, при которой люди заняты на производстве или в сфере услуг строго ограниченное трудовым договором время, которое может быть от одного дня до нескольких лет. Временные работники используются для подмены постоянных работников на определенный срок (на время болезни, декретного отпуска, профессионального обучения и др.), для выполнения разовых, случайных и непрестижных работ, для работ по ликвидации сбоев в производстве, на ликвидации аварий, для выполнения сезонных работ и т. п. Временная занятость может использоваться и для работ, требующих высокой квалификации персонала, например для разовой наладки сложного оборудования. Широкое использование формы временной занятости смягчает ситуацию с безработицей.

**Гибкая занятость** — форма трудоустройства с нестандартными условиями найма и труда, такими как:

- нестандартные режимы рабочего времени, при которых продолжительность рабочего времени меньше, чем установлено государственными нормативами. К ним относятся: режим неполного рабочего времени, сокращенная рабочая неделя, сезонная работа;
- нестандартные организационные формы найма работников в виде краткосрочных трудовых договоров на работы случайного характера, трехсторонних соглашений между службой занятости, предпринимателем и временным работником;
- нестандартные способы работы и рабочие места, к которым относятся надомный труд — выполнение производственного задания в домашних условиях, работа с использованием домашнего телефона, работа на собственном автотранспорте и др.;

- самозанятость граждан — занятость, которая осуществляется без оформления ими формальных трудовых отношений, за свой счет, путем самостоятельного или с помощью членов своей семьи выполнения работы, реализации продукции и т. п.
- нестандартные организационные формы найма работников в виде краткосрочных трудовых договоров на работы случайного характера, трехсторонних соглашений между службой занятости, предпринимателем и временным работником, получившие название *заемного, или лизингового труда*. Заемный труд как новая форма занятости нашел в последние десятилетия большое распространение в мировой практике. Суть его состоит в том, что специализированная коммерческая фирма, чаще — частное кадровое агентство (ЧКА), нанимает в свой штат работников (временных или постоянных) и по заявкам предоставляет их на определенное время нанимателям. Заемный труд определяют как труд работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем — кадровым агентством, которые периодически направляются на предприятия-пользователи для выполнения временной работы под контролем и подчинением внутреннему трудовому распорядку предприятия-пользователя. Схема организации заемного труда показана на рис. 9.1.

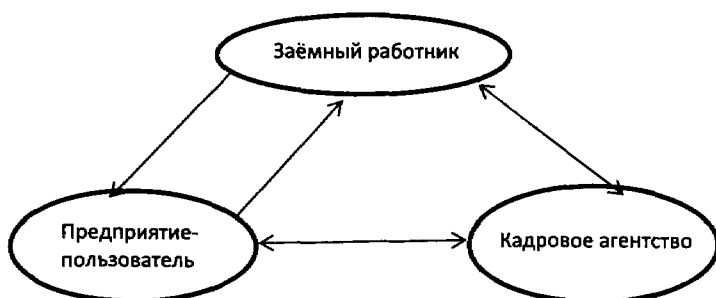


Рис. 9.1. Схема организации заемного труда.

Известны несколько разновидностей заемного труда:

— *лизинг персонала* — кадровое агентство нанимает граждан на временную или постоянную работу исключительно для выполнения

заказов на труд, поступающих от предприятий-пользователей (заказчиками могут быть и физические лица). По их заявке агентство самостоятельно подбирает работников на рынке труда, заключает с ними трудовой договор и полностью несет за них ответственность. Оно может также заниматься трудоустройством высвобождаемых в других предприятиях работников путем передачи их предприятиям-пользователям.

— *аутстаффинг*, когда предприятие выводит часть своих сотрудников за штат и передает их частному кадровому агентству, которое берет на себя функции работодателя. После оговоренного срока кадровое агентство возвращает таких работников на предприятие, где они трудились ранее;

— *аутсорсинг*, когда работодатель передает кадровому агентству или непосредственно другому предприятию — пользователю не персонал, а какую-либо функцию, не являющуюся основной. Здесь кадровое агентство выступает не как посредник, а полноценный работодатель или предприятие-пользователь

Заемный труд экономически выгоден предпринимателю-пользователю, так как освобождает его от проблем, связанных с подбором и увольнением персонала; он позволяет также предприятиям-пользователям быстро подменять отсутствующих по той или иной причине работников (болезнь, отпуск и др.), гибко менять количественный состав работников при изменениях экономической конъюнктуры, получать в свое распоряжение необходимое число людей для оперативного выполнения срочных и неожиданных заказов и др.

Это выгодно и работникам, так как в форме заемного труда у них появляются более широкие возможности в поиске дополнительного заработка. Заемный труд также дает возможность решить проблему трудоустройства для человека, который не может найти постоянную работу, а именно — возможность поработать на временных работах. При условии, что заемный работник подходит предприятию-пользователю, ЧКА и предприятие-пользователь могут заключить дополнительное соглашение о переходе заемного работника в штат предприятия на постоянной основе. Работа на временных работах выгодна и тем работникам, которые не могут быть заняты полный рабочий день и т. д.

На международном уровне заемный труд регулируется Конвенцией МОТ N 181 от 1997 года, которая предоставляет частным агентствам занятости право найма работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороне («предприятию-пользователю»).

Сегодня все развитые и многие развивающиеся страны широко используют заемный труд. При этом в большинстве из них приняты законы, регулирующие отношения такого труда. Заемная форма труда получила фактически довольно широкое распространение и в России. По оценке Ассоциация европейского бизнеса (АЕБ) в этой форме занятости участвуют до ста тысяч россиян, по другим оценкам — до 140 тыс. чел.<sup>69</sup> Однако в трудовом законодательстве России до сих пор не содержится каких-либо норм о заемном труде, поэтому, юридически заемный труд оказывается «вне закона». При всей очевидной выгоде использования заемного труда у него, как и у каждого явления, имеются недостатки. Акцентирование внимания именно на недостатках заемного труда имеет результатом то, что эта форма трудовых отношений в нашей стране официально пока не легализована. Подготовленный проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам»<sup>70</sup> пока не принят, а профсоюзы выступают с инициативой запрета заемного труда.

Иногда к гибким формам занятости относят гибкие режимы рабочего времени (гибкую рабочую смену, гибкие рабочую неделю и месяц, когда время начала и окончания работы могут регулировать сами работники), что по нашему мнению не точно. Если гибкость режима рабочего времени осуществляется в условиях соблюдения нормативного суммарного рабочего времени, отработываемого каждым работником на стандартном рабочем месте, то такие ре-

<sup>69</sup> Грицюк М., Зыкова Т. В России хотят запретить заемный труд. Бизнес — против // Российская газета — Федеральный выпуск №5402 (26). 09.02.2011. <http://www.rg.ru/2011/02/09/zaem.html>

<sup>70</sup> Проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» [http://www.apsc.ru/index.php?option=com\\_flexicontent&view=items&id=3384](http://www.apsc.ru/index.php?option=com_flexicontent&view=items&id=3384)

жимы отношения к гибкой занятости не имеют. Это будет обычная форма занятости, но с гибким графиком работы.

В статистике зарубежных стран можно встретить понятие *альтернативные виды занятости*, под которыми понимают разновидности нестандартной, добровольной, согласованной с профсоюзами неполной занятости работающих людей. К этим видам занятости относятся: сокращенное рабочее время; рабочее место, занимаемое несколькими работниками; работа по вызову; работа по выходным дням; надомный труд и др. гибкие формы занятости.

Гибкие формы занятости заключаются в приспособлении продолжительности времени работы и места работы к возможностям и потребностям определенных категорий работников, таких как женщины с малолетними детьми, инвалиды, пенсионеры, учащая молодежь. Такие формы занятости способствуют росту эффективности производства и удовлетворению материальных интересов тех категорий граждан, которые не могут в силу разнообразных причин быть заняты в стандартных условиях труда. Однако гибкая занятость имеет и негативные моменты в силу отсутствия там коллективных форм социальной защиты работников<sup>71</sup>.

В экономической литературе встречается понятие *избыточной занятости*, которая трактуется как особенность «российского пути» в сфере занятости, проявившаяся в том, что приспособление к происходящим переменам в экономике осуществлялось не столько за счет сокращения численности занятых, сколько за счет гибкости в оплате труда, его продолжительности и интенсивности. Формами такой специфической гибкости были низкий уровень заработной платы, задержки в ее выплате, высокая дифференциация заработков, широкое использование административных отпусков, работа в режиме неполного времени, развитие вторичной занятости и др. Это было той ценой, которую платила российская экономика за поддержание относительно невысокого уровня открытой безработицы<sup>72</sup>.

---

<sup>71</sup> См.: *Карташев С.А., Одегов Ю.Г.* Рынок труда: Проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). — М., 1998. — С. 70–72.

<sup>72</sup> *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда: адаптация без структуризации. — М., 2001. — С. 199–200.

### 9.3. Уровень и структура занятости населения, использование ресурсов для труда

Рыночные преобразования в России привели к изменению уровня и структуры занятости населения в ней. Эти изменения коснулись всех структурных элементов занятости: структуры экономически активного населения, половозрастной и отраслевой структур занятости и др. Общее состояние занятости населения в России за годы рыночных реформ характеризуется данными табл. 9.2.

Таблица 9.2

Показатели занятости населения России<sup>73</sup>

	Годы				
	1990	1996	2002	2005	2010
Численность населения на 1.01. соответствующего года, млн. чел.	147,7	148,3	145,6	143,4	141,9
в том числе в трудоспособном возрасте	83,9	84,5	88,5	90,2	88,4
Численность экономически активного населения: млн. чел.	...	69,7	74,2	73,4	75,45
то же в % к численности населения	...	47,0	51,7	51,2	53,2
Среднегодовая численность занятых в экономике, млн. чел.,	75,3	66,3*	65,6	66,8	67,3**
в том числе в организациях частной формы собственности	9,4	22,8*	32,5	36,2	38,9**

\* В 1995 г.; \*\* В 2009 г.

На основании показателей табл. 9.2 можно вывести некоторые относительные показатели<sup>74</sup>. Так, удельный вес занятых в экономике

<sup>73</sup> РСЕ. 2010. С. 77, 137; Россия в цифрах. 2011. С. 93.

<sup>74</sup> Поскольку число занятых в среднегодовом исчислении относилось к численности населения на конец года, приведенные показатели в процентах следует считать приблизительными.

### 9.3. Уровень и структура занятости населения, использование ресурсов для труда

сократился с 51 % в 1990 г. до 47,7 % в 2010 г., при этом доля занятых среди населения в трудоспособном возрасте уменьшилась с 89,7 % в 1990 г. до 76,1 % в 2010 г., то есть на 10,3 пункта больше, чем в общей численности населения. Это произошло в связи с тем, что доля населения в трудоспособном возрасте в общей численности населения в 2010 г. возросла по сравнению с 1990 г. на 5,3 пункта.

Очень заметно в течение рассматриваемого периода возросла занятость в организациях частной формы собственности — с 9,4 % в 1990 г. до 38,9 % в 2009 г., что явилось следствием либерализации экономики, разгосударствления и приватизации предприятий.

Доля занятых в численности экономически активного населения России, так же как и его доля в численности всего населения, за период с 1992 по 2010 г. сократилась с 94,8 % до 92,5 % (табл. 9.3) и, соответственно, увеличилась доля безработных.

Таблица 9.3

Доля занятых в составе экономически активного населения России (в процентах)<sup>75</sup>

	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.
Экономически активное население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе занятые в экономике	94,8	90,5	89,4	92,8	92,5
Мужчины, в том числе занятые в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Женщины, в том числе занятые в экономике	94,8	90,3	89,2	93,2	92,0
Женщины, в том числе занятые в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Женщины, в том числе занятые в экономике	94,8	90,8	89,6	93,0	93,0

Как следует из табл. 9.3, занятость населения с 1992 г. по 2000 г. снизилась на 5,4 пункта. Затем к 2010 г. она возросла, но не достигла уровня 1992 г. Аналогичная картина наблюдалась и при рассмо-

<sup>75</sup> Россия в цифрах. 2011. — С. 94.



тренин занятости среди мужчин и женщин. За все рассмотренные годы (за исключением 2005 г.) занятость женщин несколько превышала занятость мужчин.

Категория «занятость» дает возможность оценки *использования* ресурсов для труда: чем выше уровень занятости населения, тем лучше используются, с точки зрения экстенсивной характеристики, человеческие ресурсы для труда. Экстенсивной — потому, что она отражает только степень использования ресурсов для труда по отношению к численности экономически активного населения, но не отражает уровень эффективности использования занятого населения с точки зрения оценки использования рабочего времени, наличия внутрисменных и целодневных его потерь.

Одной их характеристик использования ресурсов для труда является структура занятости по видам экономической деятельности, которая показана в табл. 9.4.

Таблица 9.4

Среднегодовая численность занятых в экономике по видам экономической деятельности<sup>76</sup>

	Млн. чел.			В % к итогу		
	2005*	2009	2010	2005*	2009	2010
Всего в экономике	66,8	67,3	67,6	100	100	100
в том числе по видам экономической деятельности:						
сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство, рыболовство, рыбоводство	7,5	6,7	6,6	11,1	9,8	9,6
добыча полезных ископаемых и обрабатывающие производства	12,6	11,4	11,4	17,2	15,4	15,4
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,9	1,9	1,9	2,9	2,8	2,8
строительство	4,9	5,3	5,3	7,4	7,8	7,8

<sup>76</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 96.

9.3. Уровень и структура занятости населения, использование ресурсов для труда

оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	11,1	12,0	12,3	16,6	17,8	18,1
гостиницы и рестораны	1,2	1,3	1,3	1,7	1,9	1,9
транспорт и связь	5,4	5,4	5,4	8,0	8,0	7,9
финансовая деятельность	0,9	1,1	1,1	1,3	1,6	1,7
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	4,9	5,2	5,3	7,3	7,8	7,8
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	3,5	3,8	3,8	5,2	5,6	5,6
образование	6,0	5,9	5,9	9,0	8,8	8,8
здравоохранение и предоставление социальных услуг	4,5	4,7	4,7	6,8	7,0	7,0
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	2,5	2,6	2,6	3,7	3,9	3,9

\* За 2005 г. данные приведены без учета Чеченской Республики.

За период с 2005 по 2010 г. в наибольшей степени снизилась доля занятых в добыче полезных ископаемых и обрабатывающих производствах (сокращение на 1,8 пункта); в сельском хозяйстве, охоте, лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве (на 1,5 пункта). Возросла доля занятых в строительстве, в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; в финансовой деятельности; в государственном управлении и обеспечении военной безопасности; в социальном страховании.

Такое положение нельзя назвать полностью негативным, так как в России длительные годы существовала структура занято-

сти населения по отраслям экономики, деформированная в сторону гипертрофированной доли промышленности и отставания сферы обслуживания, то есть всей инфраструктуры, обеспечивающей современные процессы функционирования и развития общества.

Становление рыночных отношений приводит к естественному перемещению занятости из производственной сферы в сферу обслуживания. Однако, чтобы уровень промышленного и сельскохозяйственного производства обеспечивал потребности экономики и населения, необходима высокая производительность труда, а этим отечественная промышленность и сельское хозяйство похвастаться не могут. Снижение удельного веса промышленности в структуре занятости населения должно сопровождаться ростом экономической эффективности промышленного производства на основе достижений научно-технического прогресса, научной организации труда и производства, чего на самом деле в промышленности не происходит. Эти требования в равной степени относятся и к сельскому хозяйству, и к другим отраслям экономики.

Существенные изменения за годы рыночных реформ произошли в структуре занятых в экономике по формам собственности (табл. 9.5).

Как следует из табл. 9.5, численность занятых в организациях государственной и муниципальной собственности сократилась с 69,1% в 1992 г. до 30,9% в 2010 г., то есть в 2,2 раза. Зато существенно возросла численность занятых на частных предприятиях — с 19,3 % в 1992 г. до 58,4 % в 2010 г., то есть более чем в 3 раза. Увеличилась также занятость в организациях с иностранной и совместной российской и иностранной формой собственности с 0,3 % в 1992 г. до 4,7 % в 2010 г., то есть более чем в 15 раз. Подобные структурные изменения отражают процесс преобразования экономики командной в рыночную и связаны с приватизацией и разгосударствлением собственности, прошедшей в нашей стране.

Представляет интерес распределение занятых в России по видам занятий и по полу (табл. 9.6).

9.3. Уровень и структура занятости населения, использование ресурсов для труда

Таблица 9.5

Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности (в процентах к итогу)<sup>77</sup>

	Годы*				
	1992	1995	2000	2005	2010
Всего в экономике	100	100	100	100	100
в том числе по формам собственности:					
Государственная и муниципальная	69,1	42,2	37,8	33,7	30,9
частная	19,3	34,3	46,1	54,1	58,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,7	0,8	0,6	0,5
смешанная российская	10,5	22,2	12,6	7,8	5,5
иностранная, совместная российская и иностранная	0,3	0,6	2,7	3,8	4,7

\* С 1995 г. по 2005 г. данные приведены без учета Чеченской Республики.

Таблица 9.6

Численность занятых в экономике по видам занятий и по полу в 2010 г.<sup>78</sup> (в среднем за год; тыс. чел.)\*

	Всего	в том числе	
		мужчины	женщины
Занятые в экономике — всего	69803	35500	34303
в том числе:			
руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций	5586	3423	2163
специалисты высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук	3170	2145	1025
специалисты высшего уровня квалификации в области образования	2657	552	2105

<sup>77</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 95.

<sup>78</sup> Россия в цифрах. 2011. С 97–98.

специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	2362	1738	623
средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	4481	1478	3003
работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	4778	2007	2771
продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	4902	741	4161
рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительномонтажных и строительномремонтных работах	2981	2651	329
рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	3905	3578	328
водители и машинисты подвижного оборудования	6728	6528	200
профессии неквалифицированных рабочих, общие для всех видов экономической деятельности	5754	2698	3055

\* По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости. Данные приведены по основному или единственному месту работы. Перечень группировок занятий приведен в соответствии с Общероссийским классификатором занятий.

Как видно из данных, приведенных в табл. 9.6, руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций в 2010 г. стране насчитывалось 5586 тыс. чел., или 8,0% от общего числа занятых в экономике. Среди них преобладают мужчины — 61,3%. С нашей точки зрения этот уровень преобладания вполне закономерен, его нельзя назвать чрезмерным, имея в виду специфическую роль женщин в рождении и воспитании детей.

Специалистов высшего уровня квалификации в области естественных, технических наук и в области образования насчи-

### 9.3. Уровень и структура занятости населения, использование ресурсов для труда

---

тывалось 5827 тыс. чел., или 8,3% от общего числа занятых в экономике, то есть почти столько же, сколько и руководителей. Среди специалистов высшего уровня квалификации в области естественных и технических наук число мужчин более чем в два раза превышает число женщин, а в области образования — число женщин-специалистов высшего уровня квалификации превышает число мужчин этого уровня квалификации в 3,8 раза, что может быть объяснено, но не может быть оправдано. Всего же специалистов высшего уровня квалификации во всех областях в стране насчитывалось 13119 тыс. чел., или 18,8% от числа занятых в экономике.

Специалисты среднего уровня квалификации составляют 15,4% от числа занятых в экономике. Итого, доля руководителей органов власти и учреждений вместе со специалистами высшего и среднего уровня квалификации составляла 42,2% от числа занятых в экономике.

Рабочие, в состав которых включены также и работники товарного сельскохозяйственного производства, занимали 39,9% занятых в экономике. Значительно число продавцов, демонстраторов товаров, натурщиков и демонстраторов одежды — их доля в числе занятых составила 7%.

Среди занятых в экономике женщины преобладают среди многих категорий работников, кроме руководителей и рабочих. Особенно заметно преобладание женщин среди специалистов высшего уровня квалификации в области образования, а также среди служащих, занятых подготовкой информации, документации и учетом и среди работников сферы обслуживания.

Число мужчин превышало число женщин среди рабочих — в 2,3 раза и среди водителей и машинистов подвижного оборудования — более чем в 32 раза. Не может вызвать удивления тот факт, что доля женщин, имеющих профессии неквалифицированных рабочих, общих для всех видов экономической деятельности, превышает на 13% долю мужчин этой категории работников.

Имеются заметные различия в распределении численности занятых в экономике по возрастным группам (табл. 9.7).

Таблица 9.7

Распределение численности занятых в экономике по возрастным группам в 2010 г.<sup>79</sup> (в среднем за год, в процентах к итогу)

Категории занятых в экономике	Всего	в том числе	
		мужчин	женщин
Занятых в экономике, всего	100,0	100,0	100,0
в том числе в возрасте, лет:			
до 20	1,1	1,4	0,8
20–34	35,9	38,0	33,8
35–54	51,1	48,4	53,9
55–72	11,9	12,2	11,5
Средний возраст занятых в экономике, лет	39,9	39,4	40,4

Наиболее продуктивный возраст занятости находится в интервале от 20 до 54 лет, здесь доля занятых составила 87%. В распределении занятых в экономике по возрасту и полу ясно прослеживается следующая закономерность: доля занятых среди мужчин больше, чем среди женщин, в возрасте до 20 лет, от 20 до 34 лет и от 55 до 72 лет, среди женщин больше занятых, чем мужчин, в возрасте 35–54 года. Средний возраст занятых в экономике в 2010 г. составил 39,9 лет, у женщин он больше, чем у мужчин на 1 год.

#### 9.4. Меры государства по содействию занятости населения

Государство проводит целенаправленную работу по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Направлениями такой работы являются:

- разработка мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, предусматривающей рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности ресурсов для труда, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов рабочего времени, сохранение и развитие системы рабочих мест;

<sup>79</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 99.

- правовое регулирование и совершенствование законодательства в области занятости, гарантирование законных трудовых прав и интересов граждан;
- разработка и реализация федеральной и территориальных программ содействия занятости населения (о программах занятости населения см. гл. 11, параграф 11.2).

Среди мер по содействию занятости населения большое значение имеют работы по профессиональной ориентации населения, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, организации общественных работ.

**Профессиональная ориентация** — это деятельность специализированных органов по ознакомлению граждан, в первую очередь молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, а также безработных, с особенностями тех или иных специальностей и профессий, с их экономической и общественной значимостью и требованиями, которые они предъявляют к работнику, с целью оказания помощи людям в выборе вида труда, специальности и профессии.

Видами профориентационной работы являются профессиональная информация и профессиональная консультация.

**Профессиональная информация** — это система ознакомления населения: а) с состоянием и перспективами рынка труда, спроса и предложения на нем, избыточными и дефицитными профессиями; б) с особенностями различных профессий, на основе паспортов профессий, их описаний, экскурсий на предприятия, встреч со специалистами, кино- и видеоматериалов и др.; в) с возможностями трудоустройства, получения специальности и профессии, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

**Паспорт профессии** представляет собой документ, в котором содержится описание профессии, производственно-техническая характеристика трудового процесса, социально-экономическое значение профессии, санитарно-гигиеническая и медицинская характеристика работы, противопоказания и условия труда, психофизиологическая характеристика предполагаемого исполнителя (сумма психофизиологических качеств человека, которые предъяв-



ляет профессия к работнику, необходимых для успешного труда), квалификационная характеристика профессии (требуемый уровень общих и специальных знаний, умений и навыков).

*Профессиональная консультация* — это специализированная помощь человеку в выборе для него сферы деятельности, профессии, должности на основе анализа его индивидуальных свойств, интересов, способностей и территориально-отраслевых потребностей в кадрах, помощь в определении направления и вариантов профессиональной подготовки, в подборе мест обучения и работы.

Право граждан на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения, определено в статье 9 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». В ней сказано, что органы службы занятости обеспечивают возможность получения гражданами указанных услуг в электронной форме в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг<sup>80</sup>. Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости.

Профорентация проводится органами народного образования, территориальными органами службы занятости населения, там же проводится работа по психологической поддержке граждан, оказавшихся в растерянности в связи с отсутствием работы. Психологическая поддержка направлена на развитие у безработных граждан навыков адаптации к условиям безработицы, повышению их самооценки и уверенности в успехе, усилению мотивации к поиску работы или самозанятости.

Важным направлением государственной активной политики занятости и социальной поддержки лиц, оставшихся без работы, яв-

---

<sup>80</sup> Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (с изменениями от 6 апреля, 27 июня, 1 июля 2011 г.).

ляется **профессиональная подготовка** населения. Проведение разнообразных учебных мероприятий улучшает профессиональные качества работников, усиливает конкурентоспособность неработающего населения путем обучения новым профессиям, повышения квалификации, переподготовки, исходя из ситуации на рынке труда.

Условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан определены в статье 23 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». В ней установлено, что такая работа может осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- гражданин не имеет профессии (специальности);
- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;
- необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;
- гражданином утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

Работа по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации безработных граждан осуществляется в образовательных учреждениях профессионального и дополнительного образования, учебных центрах органов службы занятости или иных образовательных учреждениях, образовательных подразделениях организаций или в иных учебных заведениях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами.

В приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют право безработные инвалиды, безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы, граждане, уволенные с военной службы, жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, выпускники общеобразовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие профессии (специальности).

**Общественные работы** — это общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Такие работы не требуют, как правило, предварительной профессиональной подготовки людей, они призваны обеспечивать осуществление потребностей территорий и организаций в выполнении временных или сезонных работ и работ по выполнению федеральных целевых и региональных программ социально — экономического развития, сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе или не имеющих опыта работы, способствуют временному обеспечению занятости и заработков населения.

Деятельность органов службы занятости по организации оплачиваемых общественных работ осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032–1 с последующими изменениями и дополнениями. Порядок организации общественных работ и условия участия в этих работах граждан определяются «Положением об организации общественных работ»<sup>81</sup>.

Общественные работы организуются органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, которым переданы для осуществления полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения.

Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы по направлению этих органов. Преимущественное право на участие в таких работах имеют безработные граждане, не получающие пособие по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

---

<sup>81</sup> Положение утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 14 июля 1997 г. (в редакции постановлений Правительства РФ от 12.11.1999 № 1247, 20.12.2003 № 769, 01.02.2005 № 49, 11.01.2007 № 4).

#### 9.4. Меры государства по содействию занятости населения

---

В «Положении» подробно определены направления подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ, которые могут выполняться как общественные, это:

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, канализационных, газовых и других коммуникаций;
- проведение сельскохозяйственных мелиоративных (ирригационных) работ, работ в лесном хозяйстве;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;
- строительство жилья, реконструкция жилого фонда, объектов социально-культурного назначения, восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов, заповедных зон;
- обслуживание пассажирского транспорта, работа организаций связи;
- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- озеленение и благоустройство территорий, развитие лесопаркового хозяйства, зон отдыха и туризма;
- уход за престарелыми, инвалидами и больными;
- обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;
- организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;
- проведение мероприятий общественно-культурного назначения (перепись населения, спортивные соревнования, фестивали и т. д.);
- другие доступные виды трудовой деятельности.

К общественным работам *не может быть отнесена* деятельность по срочной ликвидации аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций, требующих специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки.

Обязанности по направлению граждан в организации для выполнения общественных работ возложены на органы службы занятости. Они же проводят информирование зарегистрированных у них граждан о видах организуемых общественных работ, порядке их проведения, условиях, режиме, оплате труда и льготах, предоставляемых организациями при выполнении этих работ.

Услуги по направлению на общественные работы органы службы занятости оказывают гражданам бесплатно.

Со всеми, кто желает участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор. Гражданин может досрочно расторгнуть такой договор при устройстве на постоянную или временную работу. Время участия в общественных работах не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж.

Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, проводится на общих основаниях, установленных российским законодательством, за фактически выполненную работу, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

За безработными гражданами в период их участия в общественных работах сохраняется право на получение пособия по безработице (за исключением тех, кто ранее не работал, впервые ищет работу, не имеет профессии; обратился в службу занятости после окончания сезонных работ; отказался повысить квалификацию, получить смежную профессию или пройти переподготовку после 12-месячного периода безработицы; состоял на учете в органах службы занятости более 18 месяцев или более трех лет не работал; уволен более одного раза с предыдущей работы за нарушение трудовой дисциплины; ранее занимался предпринимательской деятельностью; стремится возобновить трудовую деятельность после более годового перерыва; направлен органом службы занятости на обучение и отчислен за виновные действия).

Финансирование общественных работ производится за счет средств тех организаций, в которых такие работы проводятся. Дополнительно при необходимости привлекаются средства субъектов Российской Федерации и средства фонда занятости.

### Термины и понятия

Занятость населения	Заемный труд
продуктивная	лизинг персонала
социально-полезная	аутстаффинг
полная	аутсорсинг.
рациональная	Занятые.
эффективная	Самозанятость граждан.
скрытая	Профессиональная ориентация.
частичная	Профессиональная информация.
временная	Профессиональная консультация.
гибкая	Профессиональная подготовка.
вторичная или дополни- тельная.	Общественные работы

### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 9*

1. Кратко раскройте содержание основных теорий занятости.
2. Дайте определение понятия занятости населения.
3. В чем состоит отличие понятия «занятые», данного в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» и в трактовке МОТ?
4. Дайте характеристику видов и форм занятости населения.
5. Что понимается под гибкой занятостью населения, какие она имеет разновидности?
6. Что такое заемный труд и каковы его разновидности?
7. Чем характеризуется уровень занятости населения и ее структура в современной экономике России?
8. Что понимается под неполной и скрытой занятостью населения, каковы их причины?
9. В чем состоят меры государства по содействию занятости населения?

10. Что такое профессиональная ориентация, каковы ее назначение и виды?
11. Что собой представляют общественные работы, кто их организует, кто привлекается к таким работам и на каких условиях?
12. Каковы направления и виды подсобных, вспомогательных и других неквалифицированных работ, которые могут выполняться как общественные?
13. Как производится оплата труда работников и финансирование общественных работ?

\* \* \* \* \*

## Глава 10. Безработица как элемент рынка труда

### 10.1. Понятия безработицы и безработного

Безработица — это общественно-экономическое явление, появившееся вместе с появлением наемного труда. Она характеризуется, с одной стороны желанием людей работать по найму с целью получения дохода — заработка, а с другой — отсутствием такой работы.

По аналогии с понятием занятости (о чем шла речь в гл. 9, параграф 9.2) безработицу можно определить как *состояние* экономически активной части населения, которое характеризуется отсутствием у людей наемной работы или легитимного, то есть не противоречащего действующему законодательству, доходного занятия при наличии желания иметь такую работу (занятие) и ее активного поиска.

В определениях понятия «безработный», так же, как и в определениях понятия «занятый» имеются различия между их трактовкой Международной организацией труда (которой придерживается и Росстат) и российским законодательством. Оба определения понятия приведены в сопоставительной таблице (табл. 10.1).

Таблица 10.1

#### Особенности определения понятия «безработный»

По методологии МОТ (методике Росстата)	По Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 27.12.2009 N 367-ФЗ)
Безработные это:	Безработные это:
лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:	трудоспособные граждане, которые:
• <u>не имели работу</u> (доходного занятия);	• <u>не имеют работу</u> и заработка;



<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>занимались поиском работы</u>, т. е. обращались в государственную или коммерческую службы занятости, использовали или помещали объявления в печати, непосредственно обращались к администрации предприятия (работодателю), использовали личные связи и т. д. или предпринимали шаги к организации собственного дела;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>ищут работу</u>;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>были готовы приступить к работе</u>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>готовы приступить к работе</u>;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска <i>подходящей работы</i>.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• обучались по направлению службы занятости;</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды, занимающиеся поиском работы и готовые приступить к ней.</li> </ul>	
<p>В составе безработных выделяются лица: не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.</p>	

Помимо этого в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» сказано, что безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;
- которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена одна из перечисленных пенсий: а) трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно; б) пенсия (для тех, кто уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата организации при отсутствии возможности их трудоустройства) на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее,

- чем за два года до наступления соответствующего возраста;
- в) пенсия по старости и за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие и при этом не имеющие профессии (специальности) — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) по одной и той же профессии (специальности) дважды;
  - не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;
  - осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;
  - представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;
  - которые считаются по Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации» занятыми (см. гл. 9, параграф 9.2).

Как видно из табл. 24 и приведенного выше текста Федерального закона, основные отличия в трактовке понятия «безработный» состоят:

во-первых, в том, что Федеральный закон относит к безработным только тех трудоспособных граждан, не имеющих работу и

заработка, ищущих работу и готовых приступить к ней, *которые зарегистрированы в органах службы занятости;*

во-вторых, закон не признает безработными граждан, *которым назначена пенсия по старости, в том числе досрочно, а также некоторым другим категориям граждан.*

Росстат в соответствии с методологией МОТ безработными считает:

во-первых, всех людей от 16 лет и старше, которые не имеют работы, ищут ее и готовы приступить к ней, *не зависимо от того, зарегистрирован ли человек в органах службы занятости или нет,* но в числе безработных выделяет тех, кто зарегистрирован в органах службы занятости;

во-вторых, к числу безработных относит еще и лиц, обучающихся по направлению органов службы занятости, а также учащихся, студентов, *пенсионеров* и инвалидов, которые ищут работу и готовы приступить к ней.

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

**Признание человека безработным** происходит не сразу после его обращения в органы службы занятости, предоставления необходимых для этого документов и регистрации в качестве ищущего подходящую работу, а лишь *при невозможности предоставления ему подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации.* В этом случае человека признают безработным со дня предъявления необходимых для этого документов. Но первые 10 дней гражданин будет числиться как зарегистрированный в органах службы занятости, но не как безработный.

Поэтому в статистических сведениях об уровне безработицы можно встретить несколько показателей: а) число безработных, б) в том числе зарегистрированных в органах службы занятости, в) из них — признанных безработными. Помимо этого, г) ведется учет тех безработных, которым выплачивается пособие по безработице, так как есть категории безработных, которым пособие по безработице временно не выплачивается (об этом речь пойдет ниже).

По данным обследования населения по проблемам занятости, проведенном в июне 2011 г. Федеральной службой государственной статистики (Росстатом), в I квартале 2011 г. численность экономически активного населения в возрасте 15–72 лет (занятые плюс безработные) составила 75,0 млн. человек. Уровень экономической активности населения в возрасте 15–72 лет (отношение численности экономически активного населения к общей численности населения данной возрастной группы) составил 67,7%. В численности экономически активного населения 69,4 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью и 5,6 млн. человек — как безработные с применением критериев МОТ (то есть не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). По сравнению с I кварталом 2010 г. численность занятого населения увеличилась на 1,4 млн. человек, или на 2,1%, численность безработных сократилась на 0,9 млн. человек, или на 14,3%<sup>82</sup>.

Требуют пояснения понятия «*подходящая работа*» и «*неподходящая работа*». В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» *подходящей* считается такая работа, в том числе и работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

---

<sup>82</sup> Тенденции на рынке труда /Росстат, 2011.

[http://www.gks.ru/bgd/regl/b11\\_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_04/IssWWW.exe/Stg/d03/2-rin-trud.htm)

Закон детализирует понятия транспортной доступности рабочего места и условия последнего места работы, так как они могут трактоваться достаточно произвольно:

*максимальная удаленность подходящей работы* от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности;

*условия труда* должны соответствовать правилам и нормам по охране труда;

*предлагаемый заработок* должен быть не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Но если средний заработок зарегистрированного в органах службы занятости гражданина превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте федерации в установленном порядке (об этом речь пойдет в гл. 12, параграф 12.2), то к понятию подходящая работа относится заработок, который будет не ниже величины прожиточного минимума в субъекте Российской Федерации, в котором он зарегистрирован.

*Оплачиваемая работа*, включая работу временного характера, считается *подходящей* для граждан:

- впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности); уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;
- отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющийся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после первого периода выплаты пособия по безработице;
- состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

## 10.2. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия

---

- обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Соответственно, *неподходящей работой* признается работа:

- связанная с переменной места жительства без согласия гражданина;
- на которой условия труда не соответствуют нормам и правилам по охране труда;
- на которой предлагаемый заработок ниже среднего заработка, получаемого гражданином за последние три месяца по последнему месту работы, при условии, что этот заработок не превышал величины прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте федерации. В случае если средний заработок гражданина превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте федерации, подходящей не может считаться работа, когда предлагаемый заработок ниже величины этого прожиточного минимума.

### **10.2. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия**

Современная безработица в России является следствием становления и развития в ней рыночных отношений. Российская безработица имеет свою специфику, определяемую особенностями формирования неполной занятости, и в то же время ей присущи многие черты, характерные для других развитых стран мира.

Как справедливо отмечал Р.И. Капелюшников, развитие российского рынка труда проходило по иному пути, чем это первоначально предполагалось. На старте рыночных преобразований было ожидание лавинообразного роста открытой безработицы. Трудно было предвидеть такие спонтанно возникшие способы адаптации к рынку, как административные отпуска, работа по сокращенному графику, вторичная занятость, систематические задержки выплаты заработной платы, «скрытая» оплата труда и др. — все это не соответствовало «нормальной» реакции на потрясения переходного периода, и лишь постепенно стало расти понимание специфическо-

го механизма «нестандартных» форм экономического поведения на рынке труда<sup>83</sup>.

Тем не менее, общие закономерности рыночных отношений, действие экономических законов спроса и предложения на рынке труда, предопределило появление в России массовой безработицы.

Безработица порождается разными причинами и отличается разной продолжительностью и разными социально-экономическими последствиями. В зависимости от этих критериев различают такие виды безработицы как *фрикционная, сезонная, структурная, технологическая, циклическая, институциональная, открытая и скрытая, зарегистрированная, кратковременная, умеренная, длительная, застойная и др.*

Одной из причин безработицы может быть добровольное оставление человеком работы с целью поиска более подходящего варианта трудовой деятельности. Когда поиск затягивается, человек оказывается в положении безработного. Безработным может также оказаться человек, впервые ищущий работу или ищущий новое место работы после окончания временной работы.

Заметим, что свобода труда, выбора рода деятельности и профессии, — это одно из завоеваний демократической России, закрепленных в Конституции Российской Федерации. Обязательный и принудительный труд, существовавший в условиях тоталитарного государства, ограничивал право человека свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Безработицу, которая явилась следствием названных выше причин, называют *фрикционной* (вообще то, латинское слово *frictio* означает — трение; какое отношение оно имеет к названию безработицы этого вида, не совсем понятно. С нашей точки зрения подобную безработицу более уместно было бы назвать *ситуационной*, так как она вызывается ситуацией, понуждающей людей искать другую работу).

Фрикционная безработица считается неизбежной и даже в некоторых случаях желательной, так как инициатива увольнения исхо-

<sup>83</sup> Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без структуризации. — М., 2001. — С. 7–8.

## 10.2. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия

---

дит от самого человека. В результате безработицы подобного вида многие люди находят себе более достойное применение, решают вопросы повышения уровня оплаты труда и его содержательности, большей продуктивности, а, следовательно, и большей эффективности для общества за счет более рационального распределения ресурсов для труда.

Фрикционная безработица по существу является добровольной, и, можно сказать, нормальной. *Это преимущественно безработица неудовлетворенности содержанием и условиями труда.* Она кратковременна, как правило, не более одного-двух месяцев. В экономически развитых странах такой вид безработицы находится на уровне 3–6 % от числа экономически активного населения.

*Сезонная* безработица вызывается сезонным характером некоторых работ. К ним относятся сельскохозяйственные работы, переработка овощей и фруктов, сплав леса, отдельные виды рыболовства и охоты, строительство и добыча полезных ископаемых в районах Крайнего Севера страны и другие подобные работы. Сезонно работают не только люди, но и предприятия, и отдельные отрасли экономики. Отличительной особенностью сезонной безработицы является ее сравнительно легкая прогнозируемость. По степени добровольности такая безработица близка к фрикционной.

Следующим видом экономически оправданной безработицы является безработица *структурная*. Она вызывается изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, с другой — изменением структуры производства, которое реагирует на изменение потребительского спроса. В основе этих процессов лежит научно-технический прогресс, появление новых материалов, технологий, предметов потребления, услуг. Потребительский спрос и структура производства оказывают взаимное влияние друг на друга. Появление новых технологий, новых видов товаров и услуг неизбежно приводит к необходимости перестройки производства, появлению новых и отмиранию некоторых старых профессий, переподготовки персонала. Структурное изменение производства приводит к увольнению работников, которые по своей специальности и квалификации не соответствуют новым требованиям про-



изводства. *Структурная безработица — это в большей части безработица устаревших профессий.*

К существенным структурным сдвигам в производстве и составе персонала привело появление новых поколений электронной техники и оборудования, компьютеризация деятельности, развитие автоматизации производственных процессов, появление новых видов энергии и предприятий энергетики и др. К структурной может быть частично отнесена безработица, вызванная конверсией предприятий военно-промышленного комплекса в России. Частично — потому, что переориентация ВПК на выпуск гражданской продукции представляет собой структурное изменение, но в силу того, что ВПК в России продолжает испытывать серьезные трудности в экономике, подобный процесс можно характеризовать как упадок отрасли или ее застой.

Структурная безработица возникает не только из-за профессионального несоответствия спроса и предложения на рынке труда, но также и из-за их территориального несоответствия, когда в каких-то районах возникают новые производства, а в других — производство свертывается.

Разновидностью структурной является *технологическая* безработица, когда в результате научно-технического прогресса, появления новой высокопроизводительной техники резко возрастает производительность труда работников, часть из них становятся излишними, которые «выбрасываются» на рынок труда. В то же время, появление производств, основанных на использовании новой техники и технологии, ведет к росту потребности в персонале соответствующей квалификации и снижает давление на рынок труда.

Различие между «структурными» и «фрикционными» безработными заключается в том, что первые нуждаются в обязательной дополнительной подготовке или переобучении, тогда как вторые, за исключением людей, впервые ищущих работу, имеют все навыки для того, чтобы трудоустроиться.

По причинам возникновения выделяют также *институциональную* безработицу, которая обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др. Так, чрезмерные материаль-

## 10.2. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия

---

ные выплаты безработным могут снизить у них стимулы к поиску работы и создать возможность жить на пособие по безработице. Высокое налоговое бремя также сдерживает стимулы к поиску работы или к открытию собственного бизнеса.

Совокупность фрикционной и структурной безработицы некоторые экономисты считают *естественным уровнем безработицы*. Основы анализа такого уровня безработицы заложил американский экономист Милтон Фридмен (Чикагская школа). Он считал естественным уровнем величину неустранимой безработицы, которая сопутствует долговременному равновесию спроса и предложения на рынке труда и складывается из безработицы фрикционной и институциональной.

Американские ученые Рональд Дж. Эренберг и Роберт С. Смит отмечают, что «естественному» уровню безработицы (уровню безработицы при полной занятости) трудно дать точное определение, так как существует несколько альтернативных концепций: «Одна определяет естественный уровень безработицы как уровень, при котором заработная плата и инфляция, вызванная ростом цен, либо устойчивы, либо находятся на допустимом уровне. Другая определяет естественный уровень безработицы как уровень, при котором количество незанятых рабочих мест равно количеству безработных. Третья определяют его как уровень безработицы, при котором любое увеличение совокупного спроса не приводит к дальнейшему сокращению числа безработных. В качестве разновидности последнего определения естественным уровнем безработицы считают такой, при котором вся безработица носит добровольный (фрикционный и, возможно, сезонный) характер. И, наконец, с недавних пор естественный уровень безработицы стали определять как уровень, при котором процент безработицы остается неизменным, и как перемещения в состояние безработицы, так и продолжительность безработицы являются нормальными»<sup>84</sup>.

Наиболее разрушительные последствия приносит *циклическая* безработица, которая вызывается неравномерностью развития эко-

---

<sup>84</sup> Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М., 1996. — С. 642–643.

номики, резким сокращением производства в связи с циклически возникающими экономическими спадами, кризисами. В таких условиях многие предприятия сворачивают или прекращают деятельность, оказываясь банкротами. Численность персонала сокращается, происходит массовое увольнение работников, рынок труда переполняется людьми, ищущими работу. Такого рода безработица потрясла мир в период Великой депрессии в 30-х годах прошлого века. Циклическая безработица возникает и при меньших масштабах спада производства, но при общем спаде экономической активности в стране. При циклической безработице издержки общества на преодоление ее негативных последствий весьма существенны.

*Циклическую безработицу можно характеризовать как безработицу недостаточного спроса на труд, порождающего хаос в экономике.* Для безработных в условиях экономического кризиса характерны отчаяние, безысходность, готовность на многие жертвы ради заработка. Это самая тяжелая форма безработицы с наиболее разрушительными для людей социально-экономическими последствиями.

По характеру проявления различают безработицу *открытую*, в том числе *зарегистрированную*, и *скрытую*.

**Открытая** безработица не требует особых комментариев, она не скрывается, не маскируется, люди публично заявляют о своем желании работать и активно занимаются ее поиском. **Зарегистрированная** безработица — это часть открытой безработицы, которая зарегистрирована в органах службы занятости населения путем обращения туда граждан, ищущих работу.

**Скрытая** безработица характеризует состояние людей, которые работают по найму но:

- а) не удовлетворены работой и подыскивают другое место основной или дополнительной работы;
- б) имеют большую вероятность потерять работу из-за претензий работодателя, неудовольственного ее качеством или другими обстоятельствами, и поэтому ищут другую работу.

Некоторые авторы к формам скрытой безработицы относят работников, которые заняты неполный рабочий день или отправлены в административный отпуск без соответствующей его оплаты. Как

## 10.2. Причины и виды безработицы, ее социально-экономическая оценка и последствия

---

было отмечено в гл. 9, п. 9.3, эту категорию граждан можно относить к скрытым безработным лишь в том случае, если они ищут и готовы перейти на другую работу. Если же людей устраивает подобное состояние, то это не имеет отношения к безработице.

Уровень скрытой безработицы определяется специальными обследованиями, а также экспертной оценкой руководителей крупных предприятий, органов управления, специалистов службы занятости населения, ученых.

По продолжительности безработица подразделяется на кратковременную, умеренную, длительную и застойную.

*Кратковременная* безработица продолжительностью один-два месяца характерна для фрикционной ее разновидности.

*Умеренная* имеет продолжительность до 12 месяцев.

*Длительная* — от 12 до 18 месяцев.

*Застойная* — свыше 18 месяцев.

Характеристики продолжительности безработицы конечно условны. Для одного человека безработица в два-три месяца представляется чрезмерно продолжительной, для другого, имеющего определенные накопления, и более длительная безработица может быть не очень обременительной.

Нельзя не отметить и такие специфические разновидности безработицы, как женская и молодежная, безработица инвалидов и военнослужащих, отправленных в запас и ушедших в отставку.

Отличительной чертой *женской безработицы* является ее более продолжительный период, чем у безработных мужчин. Безработным женщинам, особенно в предпенсионном возрасте труднее найти работу, они больше, чем безработные мужчины, нуждаются в социальной защите со стороны государства.

Для *молодежной безработицы* характерно отсутствие у молодых людей, впервые желающих приступить к работе, производственного опыта при достаточно высоких требованиях к уровню оплаты своего труда. Предприятия, как правило, хотят иметь опытных, знающих свое дело работников. Поэтому среди безработных удельный вес молодежи достаточно высок.

Отношение к безработице как к социально-экономическому явлению не всегда было однозначным и с течением времени ме-

нялось. В начале XX в., когда размеры безработицы в мировом масштабе были достаточно велики, считалось, что она является большим социальным злом, с которым государство должно бороться всеми средствами и методами. В середине XX в., в условиях построения обществ с социальной рыночной экономикой сложился новый взгляд на безработицу, как на социальное явление, которое в силу эпизодического характера не представляет серьезных проблем для государства.

В настоящее время отношение к безработице складывается в зависимости от ее вида и продолжительности. Краткосрочная фрикционная безработица имеет больше положительных моментов, чем отрицательных. Структурная — вызывается научно-техническим прогрессом и естественным процессом совершенствования производства. Оба этих вида безработицы естественны и не вызывают необходимости принятия сколько-нибудь существенных мер по их предотвращению за исключением того, что необходима организация переобучения персонала в соответствии с требованиями рынка труда.

Циклическая безработица, сопровождающаяся длительной и застойной ее формами, — наиболее разрушительна для общества, она наносит населению значительный экономический, моральный и социальный ущерб и требует активных мер государства по ее преодолению, недопущению застойной безработицы или сокращению ее уровня.

Одним из негативных последствий безработицы является не выпущенная продукция в силу нерабочего состояния трудоспособных граждан, имеющих желание работать, и, как следствие, — снижение темпов экономического роста, отставание объемов производства валового национального продукта (ВНП). Американский экономист Артур Оукен обосновал и количественно выразил взаимосвязь между уровнем безработицы и объемом ВНП, согласно которому превышение уровня безработицы над ее нормальным естественным уровнем на 1 % ведет к отставанию производства объема ВНП от его потенциального уровня на 2,5 % (закон Оукена).

Длительная и застойная безработица оказывает негативное влияние на общественные ценности и жизненные интересы граждан,

подрывается физическое и моральное здоровье общества: теряются квалификация и практические навыки, возникает психологическая депрессия, в обществе растет социальная напряженность, жестокость и преступность, увеличивается распад семей, растет число нервных, психических и сердечно-сосудистых заболеваний, возрастает количество случаев суицида и других негативных явлений.

Массовая длительная безработица оказывает сильное влияние на социально-политическое положение в странах, когда на волне всеобщего недовольства активизируют деятельность экстремистские группировки и партии, растет шовинизм, совершаются государственные перевороты. Поэтому своевременные и эффективные меры по предотвращению или снижению негативных последствий массовой длительной безработицы должны быть приоритетными в социально-экономической политике государства.

### 10.3. Показатели безработицы

Безработица является объектом внимания государственных органов. За ее размерами, составом и продолжительностью ведут наблюдения и исследования Правительство России в лице его органов — Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), Министерства экономического развития Российской Федерации и находящейся в его ведении Федеральной службы государственной статистики (Росстат), местные органы власти.

Изучение безработицы основано на системе ее показателей, получаемых на основании официальных (ежемесячных, квартальных, полугодовых, годовых) статистических материалов Федеральной службы государственной статистики, на основе специальных выборочных обследований, публикуемых ею в «Статистических бюллетенях», аналитических материалов, подготавливаемых и публикуемых Департаментом занятости населения и трудовой миграции Министерства труда и социального развития Российской Федерации и находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости и др.

Среди показателей безработицы наиболее общими являются следующие:

- *уровень официально зарегистрированной безработицы* как отношение числа зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения на основании статистических данных, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату (например, на конец года). Для условий среднегодовой численности этот показатель рассчитывается по формуле:

$$\text{УЗБ}_{\text{год}_i} = \frac{\text{ЗБ}_{\text{год}_i}}{\text{ЭАН}_{\text{год}_i}} \times 100,$$

где:  $\text{УЗБ}_{\text{год}_i}$  — уровень зарегистрированной на  $i$ -ой территории безработицы в среднегодовом исчислении, %;

$\text{ЗБ}_{\text{год}_i}$  — среднегодовая численность зарегистрированных на  $i$ -ой территории безработных, чел.;

$\text{ЭАН}_{\text{год}_i}$  — среднегодовая численность экономически активного населения на  $i$ -ой территории, чел.;

- *уровень общей безработицы* как отношение общего числа безработных, рассчитанных на определенной территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату к численности экономически активного населения на эту дату, по формуле:

$$\text{УОБ}_{\text{од}_i} = \frac{\text{ОБ}_{\text{од}_i}}{\text{ЭАН}_{\text{од}_i}} \times 100,$$

где:  $\text{УОБ}_{\text{од}_i}$  — уровень общей безработицы на  $i$ -ой территории по состоянию на определенную дату, %;

$\text{ОБ}_{\text{од}_i}$  — общая численность безработных, рассчитанных на  $i$ -ой территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату, чел.;

$\text{ЭАН}_{\text{од}_i}$  — численность экономически активного населения на  $i$ -ой территории по состоянию на определенную дату, чел. (раз-

### 10.3. Показатели безработицы

---

умеется, что даты обследований и статистических материалов должны совпадать);

- *удельный вес зарегистрированной безработицы в общем числе безработных* как отношение числа зарегистрированных на определенную дату безработных к общему числу безработных, рассчитанных на *i*-ой территории путем выборочных обследований по состоянию на определенную дату, по формуле:

$$УБ_{од_i} = \frac{ЗБ_{од_i}}{ОБ_{од_i}} \times 100,$$

где:  $УБ_{од_i}$  — удельный вес зарегистрированной безработицы в общем числе безработных на *i*-ой территории по состоянию на определенную дату, %;

$ЗБ_{од_i}$  — число зарегистрированных безработных на *i*-ой территории по состоянию на определенную дату, чел.

- *коэффициент напряженности на рынке труда* как отношение численности незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости населения, к количеству заявленных в службу занятости вакансий, рассчитанных на определенной территории в среднемесечном, среднегодовом выражении или по состоянию на определенную дату (например, на конец года). При расчете показателя на определенную дату используется формула:

$$НРТ_{од_i} = \frac{ЗБ_{од_i}}{ЗВ_{од_i}}$$

где:  $НРТ_{од_i}$  — коэффициент напряженности на рынке труда на *i*-ой территории по состоянию на определенную дату;

$ЗВ_{од_i}$  — количество заявленных в службу занятости населения вакансий от предприятий и организаций на *i*-ой территории по состоянию на определенную дату.

Показатели численности безработных и уровня безработицы в России за последние годы характеризуются данными, приведенными в табл. 10.2.



Таблица 10.2

Динамика численности безработных и уровня безработицы  
в России<sup>85</sup>

Годы	Численность официально зарегистрированных безработных на конец периода, тыс. чел.	Общая численность безработных, тыс. чел.	Уровень общей безработицы, %
1992	577,7	3889	5,2
1995	2327,0	6684	9,5
1999	1263,4*	9094*	12,6*
2000	1037,0	7700	10,6
2005	1830,1	5263	7,2
2006	1742,0	5312	7,2
2007	1553,0	4589	6,1
2008	1521,8	4792	6,3
2009	2147,3	6373	8,4
2010	1589,9	5645	7,5

\* По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости — на конец ноября (Россия в цифрах. 2002. С. 78, 86).

Скачок численности официально зарегистрированных безработных произошел в 1995–1996 гг. Затем количество зарегистрированных безработных стало из года в год сокращаться с небольшим возрастанием в 2001 г. по сравнению с 2000 г. Самый высокий уровень безработицы — 12,6% при относительно малой численности официально зарегистрированных безработных отмечен в 1999 г.

Как следует из табл. 10.2, наименьший уровень безработицы в последнем десятилетии наблюдался в 2007–2008 гг. Мировой финансовый кризис, захвативший также и Россию, привел в 2009 г. к скачку безработицы до 8,4%. В 2010 г. напряжение на рынке труда стало снижаться, а уровень безработицы составил 7,5%. В 2011 г. отмечено дальнейшее ее сокращение. Так, по сравнению с концом июня 2010 года в июне 2011 г. общая численность безработных в России сократилась на 11,2%, а официально зарегистрированных — на 23,6%. Численность экономически активного населения

<sup>85</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 93, 103.

### 10.3. Показатели безработицы

в России в июне 2011 года оценивалась Росстатом в 76 млн. человек — более 53% от общей численности населения страны.

Общая численность безработных в России, рассчитываемая по методологии Международной организации труда, в июне 2011 года составила 4,6 млн. чел., или 6,1% экономически активного населения страны, официально зарегистрированных безработных — 1,4 млн. чел. В том числе 1,2 млн. чел. получали пособие по безработице<sup>86</sup>.

Безработицу необходимо анализировать по отдельным территориям, городам, субъектам федерации, потому что состояние рынков труда в такой огромной стране, как наша, имеет существенные отличия. Характеристика масштабов безработицы в федеральных округах и в некоторых регионах России показана в табл. 10.3.

Таблица 10.3

Численность экономически активного населения и уровень безработицы по федеральным округам в 2009 г. (в среднем за год)<sup>87</sup>

Федеральные округа	Численность экономически активного населения — всего, тыс. чел.	в т. ч. безработные	Уровень безработицы, процентов
Российская Федерация	75657,7	6372,8	8,4
Центральный федеральный округ	20180,0	1176,9	5,8
в т.ч. г. Москва	6081,7	163,1	2,7
Северо-Западный федеральный округ	7641,5	538,1	7,0
в т.ч. г. Санкт-Петербург	2717,8	111,1	4,1
Южный федеральный округ	11435,0	1329,9	11,6
в т.ч. Республика Дагестан	1272,1	168,0	13,2
Республика Ингушетия	227,8	120,6	52,9
Чеченская Республика	549,1	192,1	35,0

<sup>86</sup> Доклад Федеральной службы государственной статистики (Росстата).

<sup>87</sup> Экономическая активность населения России. 2010. С. 22–40.

Приволжский федеральный округ	16035,5	1384,8	8,6
Уральский федеральный округ	6635,2	539,8	8,1
Сибирский федеральный округ	10174,6	1069,9	10,5
в т.ч. Республика Тыва	129,5	27,9	21,5
Дальневосточный федеральный округ	3555,9	333,4	9,4

Как видно из табл. 10.3, с состоянием безработицы в федеральных округах положение не равное. Наибольший уровень безработицы отмечен в Южном, Сибирском и Дальневосточном федеральных округах, наименьший — в Центральном федеральном округе. В остальных трех округах уровень безработицы был равен или близок к среднему по России.

При взгляде на уровень безработицы в субъектах федерации можно отметить, что максимальный ее уровень в 2009 г. был в:

Республике Ингушетия — 52,9% (больше половины экономически активного населения),

в Чеченской Республике — 35%,

в Республике Тыва — 21,5%,

в Республике Дагестан — 13,2%.

Наименьший уровень безработицы в 2009 г. был в:

Москве — 2,7%,

Санкт-Петербурге — 4,1%,

Чукотском автономном округе — 4,4%,

Ямало-Ненецком автономном округе — 4,6%,

Белгородской области — 4,8%,

Московской области — 4,9%,

Республике Мордовия — 5,4%,

Липецкой области — 5,6%,

Самарской области — 6,1%,

Тульской области — 6,1%,

Калужской области — 6,2%.

*Коэффициент напряженности* на рынке труда России, как отношение количества зарегистрированных безработных к числу за-

явленных в службы занятости вакансий, в 2009 г. был в размере 2,3. На 1 января 2010 г. он составил 3,3, а концу года — 1,8. То есть на одну вакансию в среднем приходилось 2–3 претендента. Начиная с марта 2011 г. уровень напряженности на рынке труда России пошел на снижение. На 1.05 2011 г. он составил 1,2, а на 1.07.2011 г. — 1,0, то есть число вакантных рабочих мест сравнялось с численностью зарегистрированных безработных<sup>88</sup>. Однако необходимо иметь в виду, что коэффициент напряженности не отражает полную картину состояния рынка труда, потому что в нем не находят отражение, во-первых, не заявленные в органы службы занятости населения рабочие места, и во-вторых, незарегистрированные люди, ищущие работу самостоятельно, а таких, напомним в три раза больше, чем зарегистрированных.

Как и уровень занятости, коэффициент напряженности по отдельным территориям имел большие различия: от нескольких сотен до величины меньше единицы. Если коэффициент напряженности меньше единицы, то это значит, что число заявленных вакансий превышает численность безработных. В таких территориях главная проблема рынка труда состоит в несовпадении структур спроса и предложения на рынке труда, то есть профессионально-квалификационная структура вакансий не соответствует аналогичной структуре зарегистрированных безработных.

По состоянию на 1 октября 2011 г. высокие значения коэффициента напряженности на рынке труда (превышающие в 2 и более средний показатель по Российской Федерации) сохранялись в 8 субъектах Российской Федерации: Чеченской Республике (228,5 — более 228 человек на одну вакансию!), Республике Ингушетия (97,1), Республике Дагестан (81,7), Республике Северная Осетия-Алания (3,2), Республике Калмыкия (9,7), Забайкальском крае (4,0),

---

<sup>88</sup> Доклад Федеральной службы по труду и занятости «Об осуществлении органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения в первом полугодии 2011 г. (извлечения). М.: Роструд, 2011. С. 17. //Материалы Социального форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» 10–11 ноября 2011 г.

Республике Тыва (4,5), Карачаево-Черкесской Республике (5,4), Кабардино-Балкарской Республике (3,3).

О масштабах безработицы и деятельности органов службы занятости в Российской Федерации можно судить по данным табл. 10.4, в которой приведены показатели докризисного года в сравнении с показателями в кризисном — 2009 г.

Таблица 10.4

Основные показатели деятельности органов службы занятости в Российской Федерации за период январь — октябрь 2009 года<sup>89</sup>

№ пп	Показатели	Январь- октябрь		2009 г. в % к 2008 г.
		2009 г.	2008 г.	
1.	Численность граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы (тыс. чел.)	7356	4990	147,4
2.	Численность граждан, признанных безработными (тыс. чел.)	3811	2105	181,0
3.	Численность граждан, нашедших работу при содействии органов службы занятости (тыс. чел.)	4139	3422	121,0
4.	Численность граждан, проходивших обучение по направлению органов службы занятости (тыс. чел.)	305	216	141,2
5.	Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости на начало отчетного периода (тыс. чел.)	1522	1553	98,0
6.	Численность безработных граждан, состоящих на учете в органах службы занятости на конец отчетного периода (тыс. чел.)	2015	1245	161,8
7.	Потребность в работниках, заявленная в органы службы занятости на конец отчетного периода (тыс. чел.)	1005	1427	70,4

<sup>89</sup> Основные показатели деятельности Роструда. <http://old.rostrud.info/results/>

### 10.3. Показатели безработицы

8.	Численность безработных граждан, принимавших участие в оплачиваемых общественных работах (тыс. чел.)	1474	710	207,6
9.	Уровень регистрируемой безработицы на конец отчетного периода (%)	2,7	1,6	—
10.	Напряженность на рынке труда (численность незанятых граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в расчете на одну заявленную вакансию)	2,3	1,0	—
11.	Численность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу (чел.)	805	—	—

Как видно из табл. 10.4, число граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы в органы служб занятости в январе-октябре 2009 г., возросло по отношению к аналогичному периоду в 2008 г. почти в полтора раза; численность граждан, признанных безработными — увеличилась на 81%. Это прямое следствие мирового финансового кризиса, захватившего и нашу страну. Подобная ситуация вызвала повышенную активность служб занятости населения по оказанию помощи безработным, о чем свидетельствует существенный рост численности граждан, нашедших работу при содействии органов службы занятости, — рост на 21%; рост численности граждан, проходивших обучение по направлению органов службы занятости, — число обучающихся увеличилось на 41,2%; численность безработных граждан, принимавших участие в оплачиваемых общественных работах, возросло более чем в два раза.

В 2010 году снижение кризисных явлений в экономике, а также реализация органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий и дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволили стабилизировать ситуацию на рынке труда и не допустить роста социальной напряженности в обществе. Как отмечено в докладе Федеральной службы по труду и занятости об осуществлении органами государственной власти субъектов Российской Федерации

ской Федерации переданных полномочий Российской Федерации в области содействия занятости населения в 2010 году, в начале июня 2010 года первый раз за кризисный период регистрируемая безработица стала ниже 2 миллионов и составила 1,98 млн. человек. Численность безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, по состоянию на 31 декабря 2010 года составила 1,59 млн. человек в первом полугодии 2011 г. зарегистрировано в качестве безработных 1,5 млн. граждан, что на 19,9 % меньше, чем в первом полугодии 2010 г.<sup>90</sup>

Показателями, характеризующими состояние рынка труда, являются также: уровни безработицы по отдельным категориям населения, например, молодежная и женская безработица; структура безработных по полу, возрасту, семейному положению, опыту работы; продолжительность безработицы как время между днем регистрации гражданина в качестве безработного и днем снятия его с учета в органе службы занятости по месту жительства; средняя продолжительность безработицы; масштабы общественных работ и обучения по направлению службы занятости; причины безработицы и др.

Данные, показанные в табл. 10.5, дают представление о численности и составе безработных граждан как по результатам обследований, так и по результатам регистрации их в службе занятости.

Таблица 10.5

Численность и состав безработных в России<sup>91</sup>

	1992	1995	2000	2005	2010
По данным обследований населения по проблемам занятости*					
Численность безработных, тыс. чел.	3888,6	6684,3	7700	5263	5645

<sup>90</sup> Контроль и надзор в сфере занятости. Доклад ... в области содействия занятости населения в 2010 году. С. 3. <http://www.rostrud.ru/activities/29/> Данные за 2011 г. взяты из материалов Социального форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» 10–11 ноября 2011 г.

<sup>91</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 103.

### 10.3. Показатели безработицы

Из их числа:					
студенты, обучающиеся, пенсионеры					
тыс. чел.	717,5	520,3	699	476	588
процентов	18,5	7,8	9,1	9,1	10,4
женщины					
тыс. чел.	1852,9	3071,7	3643	2538	2567
процентов	47,6	46,0	47,3	48,2	45,5
лица, проживающие в сельской местности					
тыс. чел.	639,2	1396,2	1897	1874	2042
процентов	16,4	20,9	26,8	37,6	36,2
По данным Федеральной службы по труду и занятости (на конец года)					
Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, тыс. человек**	577,7	2327,0	1037,0	1830,1	1589,9
Из их числа:					
женщины					
тыс. чел.	417,0	1454,7	714,8	1199,5	891,3
процентов	72,2	62,5	68,9	65,5	56,1
лица, проживающие в сельской местности					
тыс. человек	101,7	671,7	325,3	891,2	699,4
процентов	17,6	28,9	31,4	48,7	44,0
Отношение численности безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, к общей численности безработных, процентов	14,9	34,7	14,8	35,1	28,2

\* Данные за 1992, 1995 гг. приведены по состоянию на конец октября; 2000–2005 гг. — в среднем за год. 2010 г. — включая данные по Чеченской Республике.

\*\* С 2005 г. — включая данные по Чеченской Республике.

На какие показатели следует обращать внимание при рассмотрении материалов табл. 10.5.? В ней выделены три группы населения:



студенты, прочие обучающиеся, пенсионеры; женщины; и лица, проживающие в сельской местности. Доля первой группы — обучающихся и пенсионеров — в численности безработных сравнительно невелика. После пика в 1992 г. и спада в 1995 г. все последующие годы удельный вес этой группы безработных стабилизировался в пределах одной десятой части общего числа безработных, что отражает объективный процесс желаяния части населения вне пределов трудоспособного возраста и совершеннолетних студентов, в силу в целом низкого уровня жизни в нашей стране, иметь дополнительный заработок для существования. Удельный вес безработных женщин составил порядка 60 % от общего числа зарегистрированных безработных, что вполне объяснимо, имея в виду роль женщины в семье. Большую тревогу вызывает резкое увеличение в числе безработных доли сельского населения. Формируя политику занятости, местные органы власти не могут оставить эту проблему вне поля зрения.

Заслуживает внимания изучение распределения численности безработных по возрастным группам и уровню образования (табл. 10.6).

Таблица 10.6

Распределение численности безработных по возрастным группам и уровню образования в 2010 г.<sup>92</sup> (в среднем за год; в процентах к итогу)\*

	Всего	Мужчины	Женщины
Безработные — всего	100	100	100
в том числе в возрасте, лет:			
до 20	6,2	6,3	6,1
20–24	21,2	21,6	20,8
25–29	15,0	14,9	15,0
30–34	11,5	11,6	11,3
35–39	9,4	9,5	9,2
40–44	8,7	8,3	9,1
45–49	10,9	10,4	11,4
50–54	9,9	9,3	10,6

<sup>92</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 104.

### 10.3. Показатели безработицы

55–59	5,4	6,2	4,3
60–72	2,0	1,9	2,1
Средний возраст безработных, лет	35,2	35,0	35,3
Безработные — всего	100	100	100
в том числе имеют образование:			
высшее профессиональное**	14,8	12,7	17,3
среднее профессиональное	20,7	17,3	24,7
начальное профессиональное	20,8	23,9	17,1
среднее (полное) общее	32,6	33,2	31,8
основное общее	10,0	11,6	8,2
не имеют основного общего образования	1,1	1,3	0,8

\* По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости.

\*\* Включая послевузовское образование.

Приведенные в табл. 10.6 данные, показывают весьма неблагоприятную возрастную и образовательную структуру безработных, а именно то, что доля людей в самом продуктивном возрасте — 30–49 лет — составила в 2010 г. более 40%, в том числе мужчины — 39,8%, женщины — 41%. Удельный вес безработных, получивших среднее и высшее профессиональное образование, в общей их численности составил: всего — 35,5%, в том числе мужчин — 30%, женщин — 42%.

Анализ структуры безработных был бы неполным, если не рассмотреть их семейное положение. Распределение численности занятых в экономике и безработных по семейному положению показано в табл. 10.7

Рассмотрение структуры безработных по семейному положению также показывает неблагоприятную картину: две трети безработных состоят в браке, а это означает, что дети в таких семьях находятся в тяжелых материальных условиях, а это напрямую сказывается на их здоровье, образовании.

В табл. 10.8 показана структура безработных в зависимости от наличия прошлого опыта работы и обстоятельств незанятости, которые сложились в 2010 г.

Таблица 10.7

Распределение численности занятых в экономике  
и безработных по семейному положению в 2010 г.<sup>93</sup>  
(в среднем за год; в процентах к итогу) \*

	Всего	в том числе			
		состоят в браке	холосты, не замужем	вдовцы, вдовы	разведены
Занятые в экономике	•				
всего	100	66,6	17,8	3,8	11,9
мужчины	100	71,0	20,6	1,2	7,2
женщины	100	62,0	14,8	6,5	16,7
Безработные —					
всего	100	47,8	36,6	3,2	12,4
мужчины	100	45,6	42,2	1,3	11,0
женщины	100	50,5	29,8	5,6	14,1

\* По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости.

Таблица 10.8

Распределение численности безработных по наличию прошлого опыта работы и обстоятельствам незанятости в 2010 г.<sup>94</sup>  
(в среднем за год; в процентах к итогу)\*

	Всего	Мужчины	Женщины
Безработные — всего	100	100	100
в том числе:			
имеют опыт трудовой деятельности	73,8	75,7	71,7
из них оставили прежнее место работы (деятельности) по причинам:			

<sup>93</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 105.

<sup>94</sup> Там же.

### 10.3. Показатели безработицы

высвобождении, ликвидации предприятия или собственного дела	24,2	24,0	24,4
окончания срока временной, сезонной работы по контракту	6,2	7,2	5,0
по собственному желанию	24,1	26,2	21,7
другие причины	19,3	18,2	20,6
не имеют опыта работы	26,2	24,3	28,3

\* По данным выборочного обследования населения по проблемам занятости.

Из табл. 10.8 следует, что более одной четверти мужчин и одна пятая часть женщин относятся к фрикционным безработным, которые, как правило, долго на рынке труда не задерживаются. Одна четвертая часть безработных оказалась на рынке труда вследствие принудительного увольнения с предприятий. Это наиболее сложная категория безработных, которые в своей большей части нуждаются в социальной реабилитации и переучивании. Более одной четверти безработных не имели опыта работы, это также проблемная категория граждан, которые нуждаются в обучении и социальной поддержке. В то же время, как показывают материалы обследования, опыт работы имеет большее значение для женщин, нежели для мужчин.

Большой общественный резонанс имеет присутствие иностранных работников на рынке труда России. Явление это неизбежно, оно наблюдается во всех развитых странах, куда стремятся люди из стран слабо развитых, находящихся в трудном экономическом положении. Нередко большое присутствие иностранных работников приводит к межнациональным и этническим конфликтам. Часто иммигранты да и коренные жители одной и той же национальности занимают определенные ниши на рынке труда. Масштабы присутствия иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность в России, показаны в табл. 10.9.

Таблица 10.9

Численность иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность в России<sup>95</sup>

	Тыс. чел.*			В процентах от общей численности		
	2005	2009	2010	2005	2009	2010
Всего**	702,5	2223,6	1640,8	100	100	100
в том числе:	•					
из стран СНГ,	343,7	1645,1	1246,9	48,9	74,0	76,0
из них:						
Азербайджан	17,3	60,7	40,3	2,5	2,7	2,5
Армения	26,2	82,0	59,8	3,7	3,7	3,6
Казахстан	4,1	11,2	8,3	0,6	0,5	0,5
Киргизия	16,2	156,1	117,7	2,3	7,0	7,2
Республика Молдова	30,6	101,9	72,2	4,4	4,6	4,4
Таджикистан	52,6	359,2	268,6	7,5	16,2	16,4
Туркмения	1,5	2,4	1,2	0,2	0,1	0,1
Узбекистан	49,0	666,3	511,5	7,0	30,0	31,2
Украина	141,8	205,3	167,3	20,2	9,2	10,2
из стран дальнего зарубежья,	358,7	577,3	392,0	51,1	26,0	23,9
из них:						
Вьетнам	55,6	97,5	46,0	7,9	4,4	2,8
Китай	160,6	269,9	186,5	22,9	12,1	11,4
Корейская Народно-демократическая республика	20,1	37,7	36,5	2,9	1,7	2,2
США	2,9	5,0	4,3	0,4	0,2	0,3
Турция	73,7	77,2	45,7	10,5	3,5	2,8

\* По данным ФМС России.

\*\* Включая лиц без гражданства.

Число иностранных работников в месте с семьями составляет около 3% населения России. Всего таких работников в 2009 г. было

<sup>95</sup> Россия в цифрах. 2011. С. 102.

### 10.3. Показатели безработицы

2,22 млн. чел., в 2010—1,64 млн. чел. Три четверти иностранцев приехали из стран СНГ, одна четверть — из стран дальнего зарубежья. В 2010 г. наибольшее число приезжих было из Узбекистана (31,2%), Таджикистана (16,4%), Украины (10,2%). Сравнительно много иностранных работников из Киргизии, Республики Молдова и Армении. 11,4% иностранных работников китайцы. По 2,8% — из Вьетнама и Турции.

Безработица — явление характерное для всех стран мира. По данным Международной организации труда, она охватывает почти треть экономически активного населения мира, которое либо не имеет работы, либо занято неполное рабочее время. Уровень безработицы в некоторых странах мира показан в табл. 10.10.

Таблица 10.10

Удельный вес общей численности безработных в численности экономически активного населения (процентов)<sup>96</sup>

Страна	1990 <sup>1)</sup>	1995	2000	2005	2008	2010 (оценка)
Россия <sup>2)</sup>	...	9,4	9,8	7,1	7,0	7,5
Австралия	6,9	8,4	6,4	5,0	4,2	5,1
Азербайджан <sup>3)</sup>	...	...	...	7,6	6,1	6,0 <sup>6)</sup>
Армения <sup>3)</sup>	...	...	...	...	16,4	18,7 <sup>6)</sup>
Беларусь <sup>3)</sup>	...	2,9	2,1	1,5	0,8	0,9 <sup>6)</sup>
Бразилия	...	...	...	...	...	7,0
Германия	5,0	10,1	7,9	11,1	7,5	7,1
Италия	7,0	11,3	10,5	7,7	6,7	8,4
Казахстан <sup>3)</sup>	...	...	12,8	8,1	6,6	6,6 <sup>6)</sup>
Канада	8,1	9,5	6,8	6,8	6,1	8,0
Киргизия <sup>3)</sup>	...	...	...	8,1	8,2	8,4 <sup>6)</sup>
Китай <sup>3)</sup>	...	...	...	...	...	4,3
Литва	...	17,1	16,4	8,3	5,8	16,0
Республика Молдова <sup>3)</sup>	...	...	8,5	7,3	4,0	6,4 <sup>6)</sup>

<sup>96</sup> РСЕ. 2010. С. 761.

Соединенное Королевство (Великобритания)	6,9	8,6	5,4	4,6	5,3	7,9
США	5,5	5,6	4,0	5,1	5,8	9,6
Таджикистан <sup>3)</sup>	...	...	...	7,4	7,4	11,5 <sup>6)</sup>
Туркмения	...	...	...	60,0 <sup>5)</sup>	...	...
Узбекистан <sup>4)</sup>	...	0,3	0,4	0,3	0,2	1,1
Украина <sup>3)</sup>	...	...	11,6	7,2	6,4	8,4
Франция	9,1	11,6	8,5	8,9	7,4	9,5
Швеция	1,5	7,7	4,7	6,0	6,2	8,3
Япония	2,1	3,2	4,7	4,4	4,0	5,2
В мире	...	...	...	...	...	8,8

- 1) Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М., 1996. — С. 634.
- 2) По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости: 1995 г. — октябрь, 2000–2009 гг. — ноябрь. С 2006 г. — включая данные по Чеченской Республике.
- 3) По материалам выборочных обследований населения по проблемам занятости.
- 4) Удельный вес численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, в численности экономически активного населения; на конец года.
- 5) Оценка 2004 г.
- 6) 2009 г.

Данные, приведенные в табл. 10.10, неоднородны, потому что если большая часть из них характеризуют общий уровень безработицы по материалам выборочных обследований населения, то другая часть (Беларусь, Узбекистан, Китай) характеризует только численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости.

В большинстве стран Европы (Великобритания, Германия, Италия, Франция, Швеция) а также в США, Канаде, Японии, Австралии, Бразилии уровень безработицы находится в сопоставимых размерах (от 5,2 в Японии до 9,6 в США). Среди бывших республик СССР в худшую сторону выделяются показатели безработицы Армении, Таджикистана. Туркмения оказалась очень закрытой

страной, но приведенные данные за 2004 г. (60,0%) красноречиво говорят об огромных проблемах с занятостью населения в ней. Особенно велик уровень безработицы в некоторых странах Африки — от 50% в Замбии до 95% в Зимбабве (в таблице эти страны не приведены).

Предотвращение или смягчение тяжелого материального положения безработных достигается в результате целенаправленной социальной политики государства, одним из направлений которой является государственная социальная поддержка безработных, социальные гарантии и компенсации гражданам, увольняемым с предприятий (эти вопросы рассматриваются в гл. 13, параграф 13.2).

### Термины и понятия

Безработица.	длительная
Безработный.	застойная.
Подходящая работа.	Уровень безработицы.
Неподходящая работа.	Показатели безработицы.
Виды безработицы	Коэффициент напряженности
фрикционная	на рынке труда.
сезонная	Структура безработных по
структурная	полу, возрасту, образованию,
циклическая	семейному положению, об-
институциональная	стоятельствам незанятости.
технологическая	Иностранцы работники, осу-
открытая	ществляющие трудовую дея-
зарегистрированная	тельность в России.
скрытая	Масштабы безработицы в раз-
кратковременная	ных странах мира.
умеренная	

### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 10*

1. Что такое безработица, каковы ее виды и причины возникновения?



2. Кого считают безработным? Раскройте различия в определении понятия «безработный» в Федеральном законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и в определении МОТ.
3. Какая работа считается подходящей и неподходящей?
4. Какова природа возникновения структурной безработицы?
5. Что такое фрикционная безработица?
6. Чем характеризуется сезонная и технологическая безработица?
7. Циклическая безработица: каковы ее содержание и особенности ?
8. Каков уровень и тенденции официально зарегистрированной безработицы в России?
9. В чем состоят экономические издержки безработицы ?
10. В чем заключаются причины скрытой безработицы?
11. Каковы социальные последствия, вызываемые безработицей?
12. Какова процедура признания человека безработным?
13. Дайте характеристику безработицы по ее продолжительности.
14. Каковы наиболее общие показатели безработицы и как производится их расчет?
15. Как рассчитывается коэффициент напряженности на рынке труда и в чем заключается его экономический смысл?
16. Дайте характеристику структуры безработных России по полу, возрасту, образованию, семейному положению, обстоятельствам незанятости.
17. Каковы масштабы использования иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность в России и какие проблемы связаны с этим?
18. Каков уровень безработицы в разных странах мира?

\* \* \* \* \*

## Глава 11. Государственная политика занятости

### 11.1. Цель и виды государственной политики занятости населения

До сих пор нами рассматривались вопросы сущности, содержания, форм, видов, разновидностей, моделей, связанных с рынком труда, занятостью населения и безработицей. Все это имеет прямое отношение к раскрытию содержательной части такого сложного явления как рынок труда и составляет важную часть познавательного процесса. Однако нелишне заметить, что законы рынка труда, как и любого рынка вообще, объективны, они действуют, несмотря на желание или нежелание их признавать. Вместе с тем подобное положение вовсе не означает, что рыночными отношениями нельзя управлять. Государство, органы власти разного уровня стремятся и осуществляют целенаправленные действия по созданию и изменению условий функционирования той или иной системы, ограничению свободы рыночных сил. Здесь мы подходим к пониманию слова «политика».

В самом общем понимании *политика* (греч. politikó — государственные или общественные дела, от pólis — государство) — это искусство управления. Если говорить по большому счету, то это хорошо продуманная линия поведения, научно обоснованная совокупность мер и действий, направленных на достижение поставленной цели. Политика реализуется на основе программ действий, подкрепленных соответствующими ресурсами, и привязанных к институтам, способным достигать заданных результатов.

Основными компонентами политики являются: 1) наличие органа власти; 2) наличие подвластных структур, то есть тех, над кем эта власть осуществляется; 3) наличие норм властвования, т. е. юридических законов, процедур, правил, системы контроля; 4) наличие норм стимулирования за успехи и санкций за нарушение норм властвования.

Государственная политика занятости населения это часть социально-экономической политики государства, направленная на

разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирования мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда.

Государственная политика занятости исходит из положений Конституции Российской Федерации, в которой записано, что основные направления внутренней политики государства определяются Президентом Российской Федерации. Правительство Российской Федерации обеспечивает проведение в стране единой государственной политики в разных областях деятельности, в том числе и в области занятости населения. Функциональным органом в стране по управлению занятостью населения является Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации через два его органа управления — Департамент занятости и трудовой миграции и Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) (подробнее см. гл. 8).

Департамент занятости и трудовой миграции во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти и разрабатывает предложения по основным направлениям и приоритетам государственной политики занятости, в том числе в территориально-отраслевом аспекте.

Главная функция государства заключается в том, что оно формирует, определяет и контролирует правила поведения и регулирования интересов партнеров на рынке труда.

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения, государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» определены следующие направления государственной политики в области содействия занятости населения:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, воз-

- раста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
  - поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
  - осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые);
  - предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
  - поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
  - объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;
  - координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную

политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

- координация деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

На региональном уровне также принимаются законы и другие нормативные акты, направленные на управление занятостью населения. В качестве примера приведем один из таких нормативных актов — Закон города Москвы «О занятости населения в городе Москве»<sup>97</sup>, по содержанию которого можно представить направленность и масштаб работы в регионах по обеспечению занятости населения. Закон устанавливает правовые, экономические и организационные меры реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе дополнительные гарантии по обеспечению конституционных прав жителей города на труд и социальную защиту от безработицы, а также дополнительные меры по социальной поддержке безработных граждан в целях создания эффективной городской системы содействия занятости населения, профилактики безработицы, повышения социальной защищенности жителей города и последовательного приближения к полной занятости населения (полный текст закона дан в приложении).

Деятельность органов службы занятости осуществляется в соответствии с федеральными целевыми программами и региональными программами содействия занятости населения Российской Федерации. На региональном уровне субъектами РФ ежегодно

<sup>97</sup> <http://www.labor.ru/?id=1057>

принимаются территориальные программы содействия занятости населения.

Государственная политика занятости может быть *активной и пассивной*. Приоритетным направлением политики занятости являются активные меры на рынке труда.

**Активная политика занятости** — это совокупность правовых, экономических и организационных мер государства, проводимых с целью *предупреждения* безработицы и *снижения* ее уровня. Такая политика включает мероприятия по:

профилактике — предупреждению увольнений работников для сохранения рабочих мест;

профориентации, обучению, переподготовке и повышению квалификации лиц, ищущих работу с целью повышения их конкурентоспособности;

активному поиску и подбору рабочих мест;

финансированию на основе субвенций создания новых рабочих мест на существующих предприятиях, перепрофилирования действующих рабочих мест в соответствии с потребностями рынка труда;

организации новых рабочих мест путем организации специализированных производств, общественных и временных работ; поддержке предпринимательской инициативы и развитию самозанятости безработных;

квотированию рабочих мест для слаботзащищенных категорий граждан;

другие мероприятия.

Активные меры на рынке труда могут быть подразделены на две группы:

- 1) меры, определяющие содержание основных программ. Они финансируются из средств, направленных на содержание службы занятости, и предоставляются всем гражданам не зависимо от их социально-экономического положения, места проживания и отношения к занятости. К таким мерам относятся посредничество в трудоустройстве: подбор подходящей работы и профессиональное консультирование, про-

форентация, профинформация, психологическая поддержка и др.;

- 2) меры, составляющие содержание специальных программ. Они финансируются за счет дополнительных средств, предусматриваемых в федеральном бюджете, в бюджетах субъектов Российской Федерации и в местных бюджетах. Среди таких мер находится профессиональное обучение безработных граждан и работников, находящихся под риском увольнения, общественные работы, субсидирование временной занятости граждан, содействие гражданам в переезде с целью трудоустройства в другую местность и др. Масштаб проведения подобных мер зависит от объема выделенных на эти цели средств.

Государственную активную политику занятости формируют центральные органы власти, но основными ее проводниками на местах служат государственные центры занятости населения, которые организуют работу по реализации такой политики совместно с работодателями, образовательными учреждениями, профсоюзами, общественными объединениями, используя следующие направления деятельности:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;
- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;
- организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской

- службы и включение государственных гражданских служащих в кадровый резерв;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
  - содействие самозанятости безработных граждан;
  - информирование о положении на рынке труда;
  - организация профессиональной ориентации граждан;
  - психологическая поддержка безработных граждан;
  - организация проведения оплачиваемых общественных работ;
  - информирование работодателей и другие виды работ.

*Содействие в трудоустройстве* заключается в поиске подходящих рабочих мест для граждан и подборе работников, обладающих необходимыми навыками и умениями, для работодателей. Специалисты службы занятости помогают людям подобрать работу с учетом профессиональных навыков, уровня подготовки, опыта работы, личных пожеланий. Формами такой работы служат ярмарки вакансий и учебных мест, через которые проходит большое количество полезной информации для людей, ищущих работу, и работодателей; дни службы занятости на предприятиях и др.

*Ярмарка вакансий и учебных мест* представляет собой организованную встречу представителей предприятий, организаций, образовательных учреждений всех форм собственности с гражданами, зарегистрированными и не зарегистрированными в центрах занятости, ищущими работу самостоятельно.

Основными задачами ярмарок являются: а) информирование населения о вакантных рабочих местах на постоянную, временную и сезонную работу, о различных учебных заведениях, курсах по обучению, переобучению и повышению квалификации людей путем непосредственной встречи желающих найти работу или обучаться с представителями предприятий, организаций, учебных заведений, специалистами службы занятости; б) оказание консультационных услуг по правовым и организационным вопросам занятости, профессиональной подготовки, оплаты, условий и охраны труда; в)



оказание помощи предприятиям и организациям различных форм собственности в подборе подходящих работников.

Сведения, получаемые на ярмарках, помогают людям ориентироваться на рынке труда, более эффективно, чем при индивидуальном поиске, подбирать рабочие места и получать информацию о возможностях трудоустройства, обучения, переобучения и повышения квалификации.

Ярмарки вакансий рабочих и учебных мест бывают районными, городскими, межрайонными, межрегиональными, отраслевыми, встречается и такая форма работы органов служб занятости населения, как аукционы специалистов. В районных и городских ярмарках участвуют жители, предприятия, организации и учебные заведения соответствующих районов, городов. Межрайонные ярмарка проводится силами нескольких центров занятости для жителей нескольких районов, на них приглашаются представители предприятий, организаций и учебных заведений, расположенных на этих территориях. Межрегиональные ярмарки организуются региональными органами управления занятостью (министерствами, департаментами, управлениями) совместно с центрами занятости населения. На них приглашаются жители, представители работодателей и учебных заведений нескольких регионов. Основная цель таких ярмарок — оптимизация миграционных потоков, расширение возможностей трудоустройства и обучения жителей близлежащих территорий, а также обеспечение работниками предприятий и организаций. Отраслевые ярмарки служат обеспечению работниками предприятий конкретной отрасли экономики района, города, региона. В организации и проведении таких ярмарок участвуют один или несколько центров занятости населения. Отраслевая ярмарка может проходить в форме аукционов специалистов для конкретного предприятия отрасли с целью содействия в трудоустройстве специалистов высокой квалификации, либо молодых специалистов — выпускников учебных заведений. Подобные аукционы предполагают наличие базы данных специалистов, для реализации потребности в занятости на аукционах оказывается помощь претендентам на вакантные должности в составлении резюме, заполнении анкет специалистов и др.

Ярмарки могут иметь целевой характер (мини-ярмарки), когда ставится задача оказания помощи в трудоустройстве определенным категориям населения, например молодежи, женщинам, инвалидам, бывшим военнослужащим, либо для подбора работников на определенные работы, например сезонные.

*Дни службы занятости на предприятиях* организуются, как правило, в тех случаях, когда у них в силу разных причин предполагается массовое увольнение работников. Цель проведения таких дней заключается в создании возможности для людей, подлежащих к увольнению, установления непосредственной связи с работодателями, представителями службы занятости и другими специалистами — юристами, психологами.

Работу организуют сотрудники центра занятости в тесном взаимодействии с администрацией предприятия. О проводимом мероприятии работники предприятия оповещаются заранее. В работе участвуют работники служб управления персоналом (кадровых служб), приглашаются представители заинтересованных ведомств: налоговой службы, инспекции по труду, обеспечивается возможность получения консультаций юриста, психолога по вопросам подбора персонала, эффективным методам общения и др.

***Временное трудоустройство*** несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, а также безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, преследует цель обеспечения реализации прав молодых людей на труд и использования их трудового потенциала в развитии экономики страны.

Временное трудоустройство безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, направлено на повышение конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Оно предусматривает организацию стажировок выпускников, оказание помощи в подборе работы по полученной специальности, закреплении на практике полученных знаний, умений, навыков, получении опыта трудовых и деловых отношений, закреплении на первом рабочем месте.

Центры занятости заключают с работодателями договоры об организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан и выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Работодатели заключают с этими категориями граждан срочные трудовые договоры на временные работы, производят оплату труда в соответствии с законодательством.

Одним из направлений деятельности центров занятости является временное трудоустройство безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы. К этой категории граждан относятся: инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф.

Временные рабочие места для трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, организуются в учреждениях, на предприятиях и в организациях всех форм собственности на основании договоров между центром занятости населения и работодателями. С гражданами, направленными службой занятости населения для участия во временных работах, заключаются срочные трудовые договоры. По окончании срока договора работник может быть принят на постоянное место работы или уволен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудоустройство безработных граждан осуществляется на вакантные рабочие места, предоставленные работодателями в рамках соответствующего договора, заключенного с центром занятости населения.

Для тех, кто не нашел подходящей работы, организуются курсы обучения, переобучения (переподготовки), повышения квалификации по различным специальностям.

**Профессиональное обучение и переобучение** граждан в целях приобретения знаний и навыков, наиболее востребованных на рынке труда ведется по различным специальностям. Следует понимать, что обучение, организуемое службами занятости, не дает ни высшего, ни среднего профессионального образования, оно носит интенсивный и краткосрочный характер. Продолжительность обучения устанавливается профессиональными образовательными программами и не должна превышать 6 месяцев, а в отдельных случаях — 12 месяцев.

Переквалификация позволяет людям приобрести более востребованную специальность и формирует основу для преодоления острого дефицита работников на рынке труда в будущем. Повышение квалификации обусловлено непрерывным развитием технических и гуманитарных достижений. Необходимость повышения квалификации подтверждает ежегодное увеличение численности безработных, направленных на обучение, которое связано с возрастающей потребностью работодателей в высококвалифицированных кадрах. Направлению на профессиональное обучение предшествует *профессиональная ориентация*, которая представляет собой форму оказания услуг, помогающая человеку в выборе профессии или сферы деятельности. В ее рамках осуществляется: психологическая поддержка граждан, индивидуальное и групповое консультирование, ознакомление с наиболее востребованными на рынке труда профессиями, раскрытие их особенностей, условий труда и требований, предъявляемых к потенциальному работнику. Профессиональное консультирование проводится по вопросам профессиональной пригодности и профессиональной адаптации человека в ситуации поиска и потери работы и другим вопросам.

**Общественные работы**, по мнению специалистов по рынку труда, считаются на сегодняшний день одним из самых реальных и эффективных способов помощи безработным и незанятым гражданам. Это наиболее перспективное направление активной политики занятости, на которое государством выделяется наибольший объем средств.

Участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. Преимущественным правом на участие в обществен-

ных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, и безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании. Время, в течение которого гражданин принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудового стажа и засчитывается в страховой стаж, учитываемый при определении права на трудовую пенсию. Участие в общественных работах выгодно безработному: он получает возможность поправить свое материальное положение, т. к. помимо заработной платы, выплачиваемой работодателем, он получает материальную поддержку из средств федерального бюджета. Это выгодно городу, поселку и селу, где он проживает, поскольку в номенклатуре общественных работ стоят в первую очередь благоустройство, озеленение, строительство, различные социальные услуги. Организация общественных работ выгодна органам местного самоуправления, т. к. способствует решению многих коммунальных, санитарно-гигиенических, бытовых и других социальных проблем населенных пунктов. Ежегодно безработные граждане участвуют в общественных работах по благоустройству и озеленению территорий, ремонту и строительству зданий и дорог, ремонту и благоустройству памятников истории и культуры, бытовому обслуживанию населения, уходу за престарелыми и больными и т. д. Общественные работы организуются на время уборки урожая овощей и фруктов, для переработки и хранения сельскохозяйственной продукции. Безработные активно участвуют в подготовке и проведении всех значимых общественно-политических кампаний. В организации общественных работ активно сотрудничают со службой занятости муниципальные учреждения жилищно-коммунального хозяйства, сельскохозяйственные предприятия, управление автомобильных дорог, союз потребительских обществ, учреждения образования, здравоохранения и многие другие организации. Общественные работы выгодны работодателю, поскольку позволяют привлечь необходимое количество вре-

менных работников на рабочие места, не пользующиеся повышенным спросом.

*Сотрудничество и взаимодействие с работодателями* заключаются в: размещении работодателями сведений о вакантных должностях в информационном пространстве центра занятости, участии в организации ярмарок вакансий и прочих мероприятий по содействию занятости населения, взаимном консультировании и обмене информацией, подборе центром занятости кандидатов на вакантные рабочие места, подборе и организации профессиональной подготовки специалистов на конкретные рабочие места.

*Информирование о рынке труда* предоставляет сведения о вакансиях, возможностях трудоустройства и профессионального обучения, переобучения и участия граждан в общественных работах. Они размещаются на информационных стендах и должны быть доступны всем. Кроме этого, за самой свежей информацией можно обратиться к консультантам. Банк вакансий, как правило. В центрах занятости обновляется ежедневно.

Центры издают буклеты, проспекты, брошюры и другие печатные материалы для обеспечения как безработных граждан, так и работодателей достоверной информацией о положении на рынке труда, о потребности в работниках и в рабочих местах. Многие материалы посвящены возможностям профессионального обучения и переобучения, а также помощи в организации собственного бизнеса. Центры занятости проводят активную информационную политику и взаимодействует со средствами массовой информации.

Во всех случаях предоставления государственных услуг в сфере занятости службы занятости руководствуются «Административным регламентом предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы»<sup>98</sup>.

---

<sup>98</sup> Утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 марта 2008 г. N 125н. <http://www.rg.ru/2008/08/22/reglament-trud-dok.html>

Государственная услуга по информированию о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы предоставляется непосредственно федеральными государственными гражданскими служащими структурных подразделений центрального аппарата Роструда, уполномоченных осуществлять предоставление государственной услуги.

**Пассивная политика занятости** заключается в проведении мероприятий, направленных не на борьбу с безработицей, а на *сглаживание негативных ее последствий*. Она включает в себя:

- выплату гарантированных государством пособий по безработице, а по истечении срока выплаты таких пособий — оказание материальной помощи (выплату социального пособия);
- выплату доплат на иждивенцев, а также возможную выдачу недорогих товаров первой необходимости, включая продукты питания;
- организацию дешевого питания в специальных столовых;
- другие мероприятия.

Политика в области занятости населения находит выражение в федеральных, территориальных и отраслевых программах содействия занятости населения.

## 11.2. Программы содействия занятости населения в России

В ходе реформирования российской экономики активная государственная политика занятости населения осуществлялась и осуществляется путем разработки и реализации федеральных, региональных (территориальных) и отраслевых программ содействия занятости населения сроком на два-три года или на пять лет.

Разработка и реализация *федеральных программ* в сфере занятости населения, включая программы содействия переезду граждан и членов их семей в связи с направлением в другую местность для трудоустройства или обучения, отнесены к полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения.

Разработка и реализация *региональных программ* содействия занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, относятся к полномочиям Российской Федерации в области содействия занятости населения, переданным для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации.

*Отраслевые программы* по поддержанию занятости, более эффективному использованию кадрового потенциала отрасли экономики разрабатываются органами исполнительной власти, государственными компаниями, отраслевыми акционерными обществами.

Для методического обеспечения разработки программ бывшим Министерством труда и социального развития Российской Федерации в ноябре 2000 г. утверждены *методические рекомендации* по разработке территориальных и отраслевых программ содействия занятости, которые актуальны и в настоящее время. В рекомендациях указано, что программы содействия занятости населения представляют собой комплекс социально-экономических, организационно-хозяйственных, нормативно-правовых и других мероприятий, взаимосвязанных по финансовым ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на: проведение активной политики занятости и социальную поддержку безработных (для территориальных программ); формирование благоприятных условий занятости в отрасли, профессиональное развитие персонала, социальную поддержку увольняемых из отрасли работников, а также содействие занятости безработных граждан (для отраслевых программ).

Рассмотрим основные положения методических рекомендаций по разработке *территориальных программ* содействия занятости.

Важнейшие принципы, которых следует придерживаться при разработке программы, следующие:

- комплексный подход к решению проблем занятости и регулирования рынка труда, который заключается в учете всех факторов (экономических, социальных, демографических



- и др.), способствующих обеспечению продуктивной занятости населения в соответствии с потребностью в рабочих местах;
- приоритет активных действий в политике на рынке труда (содействие в трудоустройстве, профессиональное обучение и профессиональная ориентация, общественные работы, временная занятость, содействие в развитии предпринимательской инициативы и др.);
  - эффективное использование финансовых средств, направляемых на разработку и реализацию программы, и минимизация их затрат.

Разработка и реализация программ осуществляется по следующим этапам:

Принятие органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации *решения о разработке программы* с указанием сроков разработки и состава рабочей группы из представителей территориальных органов исполнительной власти, объединений работодателей и объединений профсоюзов.

*Формирование программы.* Это основной этап работы. В программе должны быть указаны ее цели и задачи, определены структура и содержание основных разделов. Осуществлены сбор необходимых материалов и разработка проекта программы с расчетами ожидаемых конечных результатов ее реализации.

*Утверждение программы* органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

*Управление реализацией программы* осуществляется ее основным разработчиком — территориальным органом по вопросам занятости населения. Для организации работы этим органом издается приказ, в котором указываются мероприятия, ответственные исполнители, сроки выполнения работ и порядок представления информации о ходе реализации программы.

*Контроль над ходом выполнения программы* осуществляет территориальный орган исполнительной власти по вопросам занятости населения совместно с заинтересованными органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного

самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профсоюзов.

Состав программы складывается из:

*Паспорта программы*, включающего основные сведения о ней, важнейшие показатели, данные о заказчиках, разработчиках, исполнителях программы, сроках и этапах ее реализации, источниках финансирования и др.

*Введения*, в котором обосновывается необходимость разработки программы, показывается ее взаимосвязь с другими целевыми программами, преемственность с уже реализованными аналогичными программами, указываются участники, сроки и этапы ее реализации.

*Анализа и прогноза ситуации в сфере занятости и на рынке труда*. Анализ проводится на основе статистических данных за последние 2–3 года по указанному в методических рекомендациях перечню показателей о спросе и предложении на рынке труда, о численности и составе незанятого населения и безработных. Прогноз развития ситуации на рынке труда осуществляется по показателям спроса на труд и предложения труда по разным категориям населения в разрезе профессий и специальностей.

*Ключевых проблем в сфере занятости и на рынке труда*. Они определяются на основе проведенного анализа и прогноза ситуации в сфере занятости и на рынке труда.

*Целей и задач программы, сроков и этапов ее реализации*. Главная цель программы формулируется на основе материалов анализа и прогноза ситуации на рынке труда. Задачи программы должны учитывать ключевые проблемы занятости, сложившиеся в регионе, основные направления государственной политики занятости населения, результаты реализации действующей территориальной программы содействия занятости. Задачи группируются по этапам и срокам их реализации. Указываются показатели, которые необходимо достигнуть в ходе выполнения программы.

*Системы мероприятий программы*. Система должна охватывать социально-экономические, организационно-хозяйственные и другие мероприятия, а также научно-исследовательские работы с указанием для них финансовых ресурсов, исполнителей и сроков исполнения.

*Ресурсного обеспечения программы.* Указываются конкретные источники финансирования и его объемы.

*Организация управления программой и контроль над ходом ее реализации. Оценка ожидаемой эффективности реализации программы.* Она проводится по контрольным показателям программы, которые должны быть достигнуты в результате ее реализации. К ним относятся: уровень общей и зарегистрированной безработицы, средняя ее продолжительность, соотношение спроса и предложения на рынке труда, масштабы трудоустройства граждан, число безработных, получающих пособия и др.

*Отраслевые программы* содействия занятости населения в отличие от территориальных разрабатываются для воздействия на процессы занятости населения, характерные для предприятий какой-либо определенной отрасли экономики. Программы могут быть краткосрочными (2–3 года) и долгосрочными, они ежегодно должны корректироваться с учетом итогов реализации программных материалов за прошедший год.

Разработка и реализация отраслевой программы предполагает объединение усилий федеральных органов исполнительной власти, государственной компании, отраслевого акционерного общества, отраслевого объединения работодателей, отраслевых профсоюзов, органов службы занятости и исполнительной власти субъектов Российской Федерации и других заинтересованных организаций.

В отраслевой программе анализируются численность и состав персонала, занятого на предприятиях отрасли в сопоставлении с динамикой объемов производства, системы отраслевого профессионального обучения и переобучения персонала, динамика числа рабочих мест, состояние спроса и предложения на рынке труда в отрасли, состояние социального партнерства в части обеспечения занятости персонала. Разрабатывается прогноз спроса на труд по отрасли и источников обеспечения предприятий работниками в профессиональном и квалификационном разрезе. Разрабатываются меры по обеспечению предприятий отрасли персоналом.

Проводится обоснование ресурсного обеспечения выполнения программы с указанием источников и объемов финансирования затрат. Основной источник финансирования — средства предприятий

отрасли, могут привлекаться частные вложения средств, включая иностранные, а также средства территориальных внебюджетных и других фондов. Могут привлекаться средства федерального и регионального бюджетов, выделяемых на развитие отрасли и поддержание занятости населения.

Все показатели отраслевой программы приводятся как в целом по отрасли, так и по каждому субъекту Российской Федерации, в которых имеются предприятия отрасли.

### 11.3. Работодатель в сфере рыночной экономики

В системе трудовых рыночных отношений работодатель, представляя спрос на труд, является одной из сторон, взаимодействующих на рынке труда. Такое положение работодателя предполагает в условиях цивилизованного рынка наличие определенных правил его поведения, прав, обязанностей и ответственности за принимаемые решения по поводу найма и увольнения наемных работников.

Работодатели могут быть как собственниками средств производства, так и предпринимателями, которые наняты в качестве руководителей предприятий — топ-менеджеров — для организации производственной деятельности на предприятии.

В истории экономической мысли раскрытие особенностей предпринимателя как фактора производства принадлежит австрийскому ученому, экономисту и социологу Йозефу Шумпетеру (1883–1950). В работе «Теория экономического развития» (1912 г.) он писал: «Предпринимателями... мы называем хозяйственных субъектов, функцией которых является... осуществление новых комбинаций и которые выступают как его активный элемент»<sup>99</sup>. В функции предпринимателя, как правило, не являющегося собственником предприятия, входят, согласно воззрениям Й. Шумпетера, *нововведения* в производство, а именно: комбинация ресурсов — вещей и сил с целью:

---

<sup>99</sup> Шумпетер Й. Теория экономического развития / Пер. с нем. В.С. Автономова и др. — М., 1982. — С. 169.

- 1) изготовления нового, не известного потребителям блага или создание нового качества того или иного блага;
- 2) внедрения нового неизвестного метода (способа) производства или нового способа коммерческого использования соответствующего товара;
- 3) освоение нового рынка сбыта, на котором до сих пор данная отрасль промышленности этой страны еще не была представлена, независимо от того, существовал этот рынок прежде или нет;
- 4) получение нового источника сырья или полуфабрикатов, независимо от того, существовал этот источник прежде или просто не принимался во внимание, или считался недоступным, или его еще только предстояло создать;
- 5) проведение соответствующей реорганизации, например, обеспечение монопольного положения своего предприятия или подрыв монопольного положения другого предприятия<sup>100</sup>.

Предпринимательство Й. Шумпетер считал особым даром, не зависящим от социальной принадлежности человека. Это — свойство личности, заключающееся в расчете, прежде всего, на собственные силы и собственную независимость, в способности рисковать, стремиться к достижению успеха за счет, главным образом, нововведений. Й. Шумпетер писал: «...мы твердо придерживаемся того мнения, что то или иное лицо в принципе является предпринимателем, только если оно “осуществляет новую комбинацию” — оно перестает быть таковым, когда учрежденное им “дело” начнет дальше функционировать в рамках кругооборота»<sup>101</sup>.

Подобная трактовка роли предпринимателя в организации производства имеет значение при определении величины предпринимательского дохода. В контексте же рассмотрения предпринимателей-работодателей как звена в системе реализации государственной политики занятости важно уяснить их права и обязанности с точки

<sup>100</sup> Шумпетер Й. Там же. — С. 159.

<sup>101</sup> Шумпетер Й. Там же. — С. 174.

зрения обеспечения функционирования цивилизованного рынка труда.

Как определено в Трудовом кодексе РФ, работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;
- оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;
- разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;
- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;
- трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

При принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индиви-

дуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее, чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражда-

нами, имеющими направление органов службы занятости, получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда, обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

Одним из направлений государственной политики занятости служит система поощрения работодателей по созданию новых рабочих мест, особенно для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, таких как инвалиды третьей группы, женщины с малыми детьми и др., в виде предоставления работодателям кредитных и налоговых льгот.

Органы исполнительной власти могут устанавливать предприятиям квоты (нормы) на определенное число рабочих мест, которое должно быть предоставлено работодателем для приема на работу: инвалидов; выпускников общеобразовательных учреждений и учреждений среднего профессионального образования; женщин, воспитывающих детей-инвалидов; других социально уязвимых категорий населения. Квота исчисляется в процентах от численности работающих на предприятии (как правило, не выше 5 %). В случае невыполнения или невозможности выполнения квоты для приема инвалидов работодатели должны ежемесячно вносить в федеральный бюджет обязательную плату за каждого нетрудоустроенного в рамках квоты инвалида.

Работодатели несут ответственность за нарушение ими норм трудового законодательства и законодательства о занятости населения. Так, работодатели, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу. Штрафные санкции применяются к работодателям и в случае невыполнения ими обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Размер и порядок взыскания штрафов устанавливаются федеральным законом.

Индивидуальные трудовые споры, возникающие на предприятии по вопросам занятости, увольнения персонала и другим вопросам и не урегулированные при непосредственных переговорах с работодателем, рассматриваются в соответствии с главой 60 Трудового



кодекса РФ создаваемыми на предприятии *комиссиями по трудовым спорам* или же *в суде*. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об отказе в приеме на работу. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Рассмотрение коллективных трудовых споров между работниками и работодателем осуществляется в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ *примирительными комиссиями* и (или) в *трудовом арбитраже*. В случае уклонения работодателя от создания трудового арбитража или в случае отказа от выполнения его рекомендаций работники могут приступить к организации забастовки.

Для урегулирования коллективных трудовых споров и проведения примирительных процедур федеральные органы исполнительной власти по труду, соответствующие органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления создают специальные государственные органы — *службы по урегулированию коллективных трудовых споров*. Если примирительные процедуры не приводят к разрешению коллективного трудового спора или если работодатель уклоняется от примирительных процедур, то работники также вправе приступить к организации забастовки (ст. 409). Одновременно Трудовым кодексом РФ (ст. 413) строго определены условия, когда забастовки не допускаются, и (ст. 417) ответственность работников за незаконные забастовки.

### Термины и понятия

Государственная политика занятости населения.

Активная политика занятости.

Пассивная политика занятости.

Федеральная программа содействия занятости населения.

Региональная (территориальная) программа содействия занятости населения.

Отраслевая программа содействия занятости населения.

Работодатель на рынке труда.

#### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе II*

1. Какие задачи решает государственная политика занятости населения?
2. Какие направления государственной политики в области содействия занятости населения определены Федеральным законом «О занятости населения Российской Федерации»?
3. Какие органы государственной власти непосредственно разрабатывают предложения по основным направлениям и приоритетам государственной политики занятости?
4. Что понимается под активной политикой занятости, какие мероприятия составляют содержание такой политики?
5. Что понимается под пассивной политикой занятости, какие мероприятия в отличие от активной политики составляют ее содержание?
6. Что собой представляют территориальные программы содействия занятости населения, каковы этапы их разработки, структура и содержание, срок действия?
7. Что собой представляют отраслевые программы содействия занятости населения, каковы этапы их разработки и содержание?
8. Какова роль работодателя в решении проблем занятости населения?
9. Каковы права и обязанности работодателя в реализации государственной политики занятости населения, какова его ответственность за нарушение норм трудового законодательства?
10. Что понимается под квотированием рабочих мест, с какой целью оно устанавливается?



## Раздел IV. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

### Глава 12. Система социальной защиты населения

#### 12.1. Социальная защита населения, ее элементы и принципы построения

**Социальная защита** — одно из направлений социальной политики государства; в широком смысле — это его деятельность по обеспечению гарантированных минимальных и достаточных условий жизни, материального и социального положения населения страны; в узком смысле — это комплекс целенаправленных мероприятий экономического, правового и организационного характера для поддержки наиболее уязвимых слоев населения: безработных, инвалидов, больных, пенсионеров, сирот, многодетных семей и некоторых других категорий населения.

Социальная защита направлена на обеспечение конституционных прав граждан, связанных с удовлетворением их насущных социально-экономических потребностей. Среди таких прав находятся: право на жизнь; право на труд, выбор рода деятельности и профессии, защиту от безработицы; право на отдых; право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей; право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов; право на свободное использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности; право на охрану здоровья и медицинскую помощь и др.

Вся совокупность этих прав вытекает из важнейшего конституционного положения о том, что *Российская Федерация является социальным государством*, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свобод-

## 12.1. Социальная защита населения, ее элементы и принципы построения

ное развитие человека. В пункте 2 статьи 7 Конституции Российской Федерации сказано, что в нашей стране охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Свои функции социальное государство реализует через социальную политику, составной частью которой является социальная защита населения.

Социальная защита населения со стороны государства необходима в связи с тем, что, во-первых, человек практически беспомощен перед стихийными силами природы и, во-вторых, стихийные законы рыночной экономики обладают органическими недостатками, преодолеть которые невозможно без помощи государственного регулирования.

История человечества знает огромное число случаев, когда природная стихия приводила к массовой гибели людей, оставляя еще большее их количество обездоленными, лишенными жилища и средств существования. Без помощи государства и других органов власти многие люди не в состоянии преодолеть последствия разрушительных сил стихии.

Весьма ощутимыми могут быть и результаты действия стихии рыночных отношений.

Представление о том, что социальная защита населения относится лишь к социально слабозащищенным его слоям, которые в силу своих физических данных и социального положения особо нуждаются в такой защите, и которая сводится лишь к денежным дотациям, является, по нашему мнению, ошибочным. Подобное представление может складываться лишь из констатации фактической направленности некоторых мер социальной защиты. В таком виде социальная защита может быть названа лишь с оговоркой, что это узкий смысл определения.

Действительно, такие категории населения, как инвалиды и пенсионеры, женщины с малолетними детьми, многодетные женщины

и мужчины, бывшие военнослужащие и трудоспособные члены их семей, подростки, впервые вступающие в трудовую деятельность, работающие граждане предпенсионного возраста, безработные, беженцы, вынужденные переселенцы, нищие, лица, освобожденные из мест лишения свободы, и некоторые другие, наиболее остро нуждаются в социальной защите. Но и все другое население, за исключением, как это можно предположить, примерно одной десятой его части наиболее материально обеспеченных, также нуждается в социальной защите со стороны государства.

Следует также иметь в виду, что величина материальных пособий играет роль лишь поддержки «биологического человека», то есть помогает маргинальным категориям выжить биологически, иначе говоря — не умереть. Но такие пособия недостаточны для поддержки «социального человека» с его потребностями в образовании, интеллектуальном и профессиональном росте.

Одним из важнейших условий сохранения и развития «социального человека» является занятость, которая нужна не только для зарабатывания средств к существованию, но и является органической потребностью людей. Удовлетворение потребности в занятости — первейшая функция любого государства. Наряду с обеспечением занятости необходима социальная защищенность труда, которая по оценке профессора С.А. Кузьмина, заключается в обеспечении:

- уверенности индивидуума в завтрашнем дне (то есть, что будут работа и достаточный доход семьи);
- уверенности в возможности работы по избранной профессии;
- вознаграждения, соответствующего сложности работы, а также потребителскому стереотипу контингента, к которому индивидуум принадлежит);
- перспективы профессионального роста;
- максимально возможного количества «степеней свободы» (в выборе места работы, профессии и др.)<sup>102</sup>

<sup>102</sup> Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России. — М.: Эдиториэл УРСС, 2010.

## 12.1. Социальная защита населения, ее элементы и принципы построения

Помимо занятости современное государство обеспечивает социальную защиту и юридические гарантии, связанные с уровнем жизни работающих (минимальная заработная плата, продолжительность рабочего дня, рабочей недели и др.) и неработающих граждан (пенсии, пособия на рождение ребенка и др.).

Рассматривая вопросы социальной защиты населения можно встретиться со многими другими понятиями социальной направленности, такими, как: «социальное обеспечение», «социальное страхование», «социальная помощь», «социальная поддержка», «социальная работа», «социальное обслуживание», «социальные услуги», «социальная реабилитация», «социальные гарантии», «социальные выплаты», «социальные льготы», «социальная благотворительность», «социальная интеграция» и др.

Следует разобраться в том, какова иерархия этих понятий, то есть, какое понятие имеет более широкий смысл, наиболее полно представляющий явление, а какое — входит составной частью в это широкое понятие; какие понятия социальной направленности являются синонимами, какие из понятий устарели; какие понятия имеют относительно самостоятельное значение.

По нашему мнению, наиболее полно представляет рассматриваемое явление термин *«социальная защита»* как совокупность мер, направленных на ограждение людей от пагубного воздействия стихийных рыночных и природных сил. Понятия *«социальная помощь»* и *«социальная поддержка»* являются синонимами, между ними нет разницы и они составляют часть социальной защиты. Понятия *«социальные услуги»* и *«социальное обслуживание»* представляются разновидностью социальной помощи (социальной поддержки), которая оказывается социальными службами отдельным лицам или группам населения, не способным без посторонней помощи решить свои жизненные проблемы, а во многих случаях и жить, к ним относятся одинокие люди преклонного возраста, пенсионеры, инвалиды, тяжелобольные, дети; люди, попавшие в тяжелую жизненную ситуацию и некоторые другие категории людей. Такую работу социальных служб называют *социальной работой*.

Понятие *«социальная реабилитация»* связано с оказанием помощи людям в преодолении чувства неполноценности, воз-

никшего у них в связи с возрастом или потерей трудоспособности. Осуществляется посредством вовлечения человека в общественные мероприятия и групповой отдых, привлечения к информационным источникам — Интернету, библиотекам, к культурным источникам — музеям, театрам, концертам и, если позволяет здоровье, к трудовой деятельности.

Понятие «*социальная интеграция*» относится к одному из направлений социальной политики и представляет собой процесс установления устойчивых связей между относительно самостоятельными малосвязанными между собой социальными объектами (индивидуумами, группами) и дальнейшее их превращение в единую, целостную систему, в которой согласованы и взаимозависимы ее части на основе общих целей, интересов.

Понятие «*социальная благотворительность*» находится вне сферы государственной социальной защиты, такая благотворительность проявляется в том, что одни люди бескорыстно, по внутреннему душевному позыву помогают другим, кто чем может: деньгами, вещами, услугами, заботой, лечением, утешением, она — яркий признак благородства, сопереживания и совести человека.

Понятие «социальное обеспечение» в современных рыночных условиях, по нашему мнению, утратило свое прежнее содержание и приобрело исторический смысл, показывающий, что такое понятие в свое время широко использовалось. Автор разделяет позицию В.И. Шадрина, что социальное обеспечение в советский период отражало систему государственного попечительства о гражданах в связи с угрозами их социальному положению. Переход к рыночным отношениям привел на смену социальному обеспечению систему социальной защиты населения<sup>103</sup>. Вместо органов социального обеспечения (собесов) появились органы социальной защиты населения (министерства и департаменты социальной защиты в регионах, управления социальной защиты в городах, округах, районах). Изменились не только название, но и функции, и система финансирования. Тем не менее, нужно отметить, что в современных

<sup>103</sup> Шарин В.И. О понятии «социальное обеспечение» // Труд и социальные отношения. 2005. № 2. С. 111.

## 12.1. Социальная защита населения, ее элементы и принципы построения

публикациях некоторые авторы продолжают использовать термин «социальное обеспечение» как синоним термина «социальная защита», что, по нашему мнению, ведет к смещению понятий и вводит в заблуждение.

В современной России действует не социальное обеспечение, а сложная система государственной социальной защиты населения, которая осуществляется в трех главных направлениях: 1) государственного обязательного социального страхования; 2) государственной материальной помощи (поддержки), включая помощь в виде оказания социальных услуг (социального обслуживания). Социальная помощь (поддержка) осуществляется в виде социальной работы, социальной реабилитации; 3) государственных социальных гарантий и льгот, не вошедших в систему государственного обязательного страхования и социальной помощи (поддержки).

1. *Государственное обязательное страхование* регулируется федеральным законом<sup>104</sup> и включает в себя:

1.1. *Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний*<sup>105</sup>, которое обеспечивает:

социальную защиту застрахованных и экономическую заинтересованность субъектов страхования в снижении профессионального риска;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме оплаты расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

---

<sup>104</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 16 июля 1999 года № 65-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. 11 июля 2011 г.).

<sup>105</sup> Федеральный закон от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28.11.2009).



1.2. *Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством*<sup>106</sup>. Обязательному страхованию на случай нетрудоспособности подлежат все государственные и муниципальные служащие, сотрудники предприятий, работающие по трудовому договору, индивидуальные предприниматели, священники и даже осужденные, которые привлекаются к принудительным работам. Видами страховых выплат по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством являются следующие: 1) пособие по временной нетрудоспособности; 2) пособие по беременности и родам; 3) единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; 4) единовременное пособие при рождении ребенка; 5) ежемесячное пособие по уходу за ребенком; 6) социальное пособие на погребение.

1.3. *Обязательное медицинское страхование*<sup>107</sup>, которое представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на обеспечение при наступлении страхового случая гарантий бесплатного оказания застрахованному лицу медицинской помощи за счет средств обязательного медицинского страхования в пределах территориальной программы обязательного медицинского страхования и, в установленных случаях, в пределах базовой программы обязательного медицинского страхования.

Обязательному медицинскому страхованию подлежат граждане России, проживающие в России иностранные граждане, лица без гражданства (за некоторым исключением), а также лица, имеющие право на медицинскую помощь в соответствии с Федеральным законом «О беженцах»: 1) работающие по трудовому договору или гражданско-правовому договору, предметом которого являются

<sup>106</sup> Федеральный закон от 29 декабря 2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (в ред. от 08.12.2010, с изм. от 25.02.2011).

<sup>107</sup> Федеральный закон Российской Федерации от 29 ноября 2010 г. N 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

## 12.1. Социальная защита населения, ее элементы и принципы построения

выполнение работ, оказание услуг, а также по договору авторского заказа или лицензионному договору; 2) самостоятельно обеспечивающие себя работой (индивидуальные предприниматели, занимающиеся частной практикой нотариусы, адвокаты); 3) являющиеся членами крестьянских (фермерских) хозяйств; 4) являющиеся членами семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Российской Федерации, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования; 5) неработающие граждане: а) дети со дня рождения до достижения ими возраста 18 лет; б) неработающие пенсионеры независимо от основания назначения пенсии; в) граждане, обучающиеся по очной форме в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования; г) безработные граждане, зарегистрированные в соответствии с законодательством о занятости; д) один из родителей или опекун, занятые уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет; е) трудоспособные граждане, занятые уходом за детьми-инвалидами, инвалидами I группы, лицами, достигшими возраста 80 лет; ж) иные не работающие по трудовому договору и не указанные в подпунктах «а» — «е» настоящего пункта граждане, за исключением военнослужащих и приравненных к ним в организации оказания медицинской помощи лиц.

1.4. *Обязательное пенсионное страхование*<sup>108</sup>, которое осуществляется страховщиком — Пенсионным фондом Российской Федерации в лице его территориальных органов. Страхователями по обязательному пенсионному страхованию являются: 1) лица, производящие выплаты физическим лицам, в том числе: организации; индивидуальные предприниматели; физические лица; 2) индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой. Застрахованные лица — это лица, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование, ими являются граждане Российской Федерации, а также постоянно или

<sup>108</sup> Федеральный Закон от 15 декабря 2001 года N 167-ФЗ “Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации” (в ред. от 02.11.2006 N 492-О).

временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства: работающие по трудовому договору или по договору гражданско-правового характера, предметом которого являются выполнение работ и оказание услуг, самостоятельно обеспечивающие себя работой; являющиеся членами крестьянских (фермерских) хозяйств и др.

Страховыми случаями при обязательном пенсионном страховании признаются: достижение пенсионного возраста, наступление инвалидности, потеря кормильца. Обязательным страховым обеспечением по обязательному пенсионному страхованию являются: трудовая пенсия по старости, трудовая пенсия по инвалидности, трудовая пенсия по случаю потери кормильца, социальное пособие на погребение умерших пенсионеров и некоторые другие формы страхового обеспечения.

**2. Государственная материальная помощь, или поддержка, и помощь в виде услуг.** Эта часть социальной защиты распространяется на наиболее социально уязвимые группы населения (безработных, инвалидов, пенсионеров, детей, тяжелобольных, пожилых одиноких и беспомощных людей, вынужденных переселенцев, беженцев, лиц предпенсионного возраста, вышедших из заключения бывших осужденных, ушедших в запас и отставку бывших военнослужащих, на многодетные и неполные семьи и др.). Помощь осуществляется как путем денежных, так и натуральных выплат (бесплатные обеды, одежда, обувь, предметы бытовой техники и др.), а также в виде предоставления отдельным людям и семьям кредитов на строительство жилья, благоустройство, приобретение домашнего имущества. Распространенным видом денежной помощи учащейся молодежи является выплата стипендий. Особый вид социальной помощи — медицинская помощь. В значительном объеме такая помощь оказывается бесплатно. Для получения социальной помощи обычно необходима проверка на нуждаемость. Помощь предоставляется тем людям, чьи доходы ниже минимальных жизненных стандартов, и выступает важнейшим элементом политики борьбы с бедностью, обеспечения минимального гарантированного дохода, как реализации права на жизнь.

**3. Государственные социальные гарантии, не вошедшие в систему страхования и помощи.** Они предоставляются гражданам без учета трудового вклада и проверки нуждаемости на основе принципа распределения имеющихся общественных ресурсов благ и услуг.

К таким социальным гарантиям относят:

- пособия безработным;
  - общедоступность и бесплатность образования в образовательных учреждениях, финансируемых из бюджета;
  - минимальный размер оплаты труда;
- и др.

Система социальной защиты населения предполагает наличие определенных ее *составных частей* — *элементов*. К ним относятся:

- объекты защиты — население в целом и, особенно, его наиболее социально уязвимые категории;
- субъекты защиты — органы, осуществляющие социальную защиту населения и имеющие определенную структуру и иерархию;
- совокупность законодательных актов, устанавливающих и регулирующих направления, формы, способы социальной защиты населения;
- государственные социальные минимальные стандарты: потребительская корзина, прожиточный минимум, минимальный размер оплаты труда и др.;
- формы, виды, разновидности и размеры защиты в зависимости от степени уязвимости объекта защиты, которые устанавливаются федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, органами власти субъектов Российской Федерации, местными органами власти;
- профессионально подготовленные кадры социальных работников, а также совокупность образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку работников социальной сферы;

- источники финансирования социальной защиты населения;
- система учета результатов социальной защиты населения и отчетности по ним.

Построение эффективной системы социальной защиты населения предполагает соблюдение ряда *основных принципов*. К ним относятся следующие:

*гуманность* — направленность на обеспечение насущных потребностей людей, на поддержание их материального уровня жизни;

*комплексность* в осуществлении защиты, которая заключается в учете всего комплекса объектов, средств, форм и методов защиты, разносторонний подход к обеспечению социальной защиты, использование разных средств и методов оказания помощи населению. Осуществляя социальную защиту населения, нельзя упускать из вида ни один из перечисленных элементов этой защиты;

*обязательность* защиты, которая должна быть четко оговорена в законодательных, руководящих и нормативных документах. Установленные нормы социальной защиты должны быть обязательны для исполнения всеми органами власти;

*надежность* защиты, которая обеспечивается тем, что лица, остро нуждающиеся в социальной защите, должны быть уверены в ее осуществлении, если это предусмотрено соответствующим правовым документом;

*регулярность, постоянность* защиты состоит в том, что формы и методы социальной защиты не должны быть эпизодом, всплеском эмоций того или иного руководителя, а строиться на систематической основе;

*нарастающий уровень* защиты предполагает такую социальную заботу государства, которая по мере роста экономики и материального уровня жизни населения будет увеличиваться за счет возрастания норм социальной защиты;

*адресность, избирательность* защиты предусматривает такую ее направленность, которая наряду с охватом подавляющего чис-

## 12.2. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни

ла людей особое внимание адресно уделяет социально уязвимым слоям населения. Этот принцип является, с одной стороны, следствием ограниченности бюджетных средств, с другой — он преследует цель достижения социальной справедливости по отношению к гражданам, остро нуждающимся в социальной защите, особенно к тем, чей доход на каждого члена семьи оказался ниже прожиточного минимума;

*заявительный характер* защиты исходит из того положения, что лица, попавшие в число людей, особенно нуждающихся в социальной защите, должны об этом самостоятельно уведомить соответствующие органы социальной защиты, без чего такая защита не будет обеспечена. Форма государственной социальной помощи, которая может быть осуществлена в виде денежных выплат, бесплатного питания, бесплатного проезда в городском транспорте и др., определяется местными органами власти;

*сочетание бесплатности с платностью услуг защиты* предполагает такое построение форм и методов защиты, когда строго определенные категории населения обеспечиваются социальной защитой из средств государства (субъекта федерации, местного органа власти), а категории населения, имеющие высокий уровень материального достатка, частично участвуют в оплате таких услуг;

*обеспечение равных прав и свобод личности* — социальной защитой охватываются все граждане, подпадающие под ту, или иную категорию населения, не зависимо от их национальной принадлежности и других признаков (в каждом конкретном случае принимается во внимание или пол, или возраст, или семейное положение, или состояние здоровья и т. д.).

## **12.2. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни**

Среди мер социальной защиты центральное место занимает защита населения в области поддержания достойного уровня жизни. Размер заработной платы в современных условиях является глав-

ным фактором, определяющим уровень благосостояния подавляющей части населения России, а рост реальной заработной платы по-прежнему наиболее важный фактор при решении многих социальных проблем и ключевое средство мотивации к высокопроизводительному труду.

Базовыми государственными нормативами системы социальной защиты населения в указанной области являются величины потребительской корзины, прожиточного минимума, минимальной заработной платы. Содержательное понятие потребительской корзины и прожиточного минимума дано в Федеральном законе от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)<sup>109</sup>.

*Потребительская корзина* представляет собой минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Она, согласно указанному Федеральному закону, должна определяться не реже одного раза в пять лет для основных пяти социально-демографических групп населения: трудоспособного населения (мужчин, женщин), пенсионеров и детей (от рождения до 6 лет и от 7 до 15 лет). Расчет потребительской корзины проводится на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Потребительская корзина в целом по Российской Федерации устанавливается федеральным законом. В субъектах Российской Федерации — законодательными (представительными) органами субъектов Российской Федерации с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

В состав потребительской корзины входят:

во-первых, продовольственная корзина, включающая продукты питания, минимальные нормы потребления которых разрабатыва-

<sup>109</sup> <http://base.garant.ru/172780/>

ются Научно-исследовательским институтом питания Российской академии медицинских наук с учетом их калорийности, содержания основных питательных веществ (белков, жиров, углеводов), витаминов, микроэлементов и др. Набор основных продуктов питания состоит из: 1) хлебопродуктов (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, мука, крупы, бобовые), 2) картофеля, 3) овощей и бахчевых культур, 4) свежих фруктов, 5) сахара и кондитерских изделий в пересчете на сахар, 6) мясопродуктов, 7) рыбопродуктов, 8) молока и молочных продуктов в пересчете на молоко, 9) яиц, 10) масла растительного, маргарина и других жиров, 11) прочих продуктов (соль, чай, специи). Для учета различных природно-климатических условий нормы питания разработаны для 8 зон, на которые разделена территория России, они (нормы) различаются по величине энергетической ценности от 2,3 до 3,3 тыс. ккал в сутки. Исходя из формулы сбалансированного питания энергетическая ценность суточного рациона (потребность в энергии) для условного (среднего) человека определена в размере 2500 ккал/сутки<sup>110</sup>;

во-вторых, нормы потребления непродовольственных товаров, которые рассчитываются с учетом максимально возможных сроков службы предметов длительного пользования. Расчеты ведутся по следующим группам товаров: верхняя пальтовая группа, верхняя костюмно-платьевая группа, белье (штук/лет), чулочно-носочные изделия (пар/лет), головные уборы и галантерейные изделия (штук/лет), обувь (пар/лет), школьно-письменные товары, постельное белье, товары культурно-бытового и хозяйственного назначения (штук/лет), предметы первой необходимости, санитарии и лекарства (процент от общей величины расходов на непродовольственные товары в месяц);

в-третьих, услуги (в среднем на одного человека), а именно: жилье (кв. м общей площади), центральное отопление (Гкал в год), холодное и горячее водоснабжение и водоотведение (литров в сутки), газоснабжение (куб. м в месяц), электроэнергия (кВт-ч в месяц), транспортные услуги (число поездок в год), другие виды

<sup>110</sup> СанПиН 2.3.2.1078-01.



услуг (в процентах от общей величины расходов на услуги в месяц).

*Прожиточный минимум* является стоимостной оценкой потребительской корзины, а также обязательных платежей и сборов. В целом по Российской Федерации он предназначается для:

оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;

обоснования уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ) и минимальных размеров пенсии по старости, устанавливаемых на федеральном уровне, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат;

формирования федерального бюджета.

В субъектах Российской Федерации прожиточный минимум предназначен для:

оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта Российской Федерации при разработке и реализации региональных социальных программ;

оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам;

формирования бюджетов в субъектах Российской Федерации.

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах Российской Федерации (за исключением случаев, о которых речь пойдет ниже) определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных федерального органа исполнительной власти по статистике (Росстата) об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

Величина прожиточного минимума пенсионера в целом по Российской Федерации устанавливалась на основании потребительской корзины и данных Росстата об уровне потребительских цен

## 12.2. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни

ежегодно федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период<sup>111</sup>.

Величина прожиточного минимума пенсионера в каждом субъекте Российской Федерации устанавливалась на основании потребительской корзины и данных Росстата об уровне потребительских цен ежегодно законом субъекта Российской Федерации.

Расчет прожиточного минимума производится на основе «Методики исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации» (в редакции от 12.03.2001).

Динамика размеров прожиточного минимума в России и его соотношение с уровнем доходов населения показана в табл. 12.1.

Как следует из показателей табл. 12.1, за рассматриваемые 19 лет величина прожиточного минимума возросла (с учетом деноминации 1998 г.) почти в 3000 раз, но это явилось следствием не роста уровня жизни населения, а результатом инфляции. Характеристика изменения уровня жизни населения может быть получена при рассмотрении динамики соотношения величины среднедушевых денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума.

Таблица 12.1

Показатели прожиточного минимума и их соотношение с доходами населения России<sup>112</sup>

Наименование показателей	Годы				
	1992	1995	2000	2005	2010
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения в месяц), руб. (1992 и 1995 гг. — тыс. руб.):					
все население,	1,9	264	1210	3018	5688
из него:					
трудоспособное население	2,1	297	1320	3255	6138
пенсионеры	1,3	186	909	2418	4521
дети	1,8	269	1208	2896	5489

<sup>111</sup> В настоящее время такого понятия как минимальный размер пенсии в законодательстве Российской Федерации по вопросам пенсионного обеспечения не существует. Подробнее об этом будет сказано ниже.

<sup>112</sup> Россия в цифрах, 2011, табл. 7.1., 7.11.

Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб. (1992 и 1995 гг. тыс. руб.):*	4,0	515,9	2281	8112	18553
Средний размер назначенных месячных пенсий, руб. (1992 и 1995 гг. — тыс. руб.):**	1,6	188,1	694,3	2364	7476
Минимальный размер пенсии по старости, руб. (до 1992 и 1995 гг. — тыс. руб.)	1,1	89,6	427,8	...	...
Соотношение с величиной * прожиточного минимума величины: (процентов):					
— среднедушевых денежных доходов	210	195	189	269	326
— среднего размера назначенных месячных пенсий	119	101	76	98	165
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума:					
— млн. чел.	49,3	36,5	42,3	25,2	18,5
— в процентах от общей численности населения	33,5	24,8	29,0	17,7	13,1

\* Среднедушевые денежные доходы исчисляются делением общей суммы денежных доходов на численность наличного населения.

\*\* Средний размер назначенных месячных пенсий определяется делением общей суммы назначенных месячных пенсий (начиная с 1993 г. — с учетом компенсаций) на численность пенсионеров, состоящих на учете в органах социальной защиты населения.

Здесь мы видим, что среднедушевые денежные доходы населения в 1992–2000 гг. превышали величину прожиточного минимума примерно в два раза с небольшими колебаниями вверх и вниз от этой величины, а в 2010 г. они превысили величину прожиточного минимума в 3,3 раза. Наиболее низкие показатели соотношения величины среднедушевых денежных доходов населения с величиной прожиточного минимума отмечены в 2000 г. 181 %.

Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума изменилась за 19 лет с 49,3 млн. чел. в

1992 г. до 18,5 млн. чел. в 2010 г., или с 33,5 % от общей численности населения в 1992 г. до 13,1 % в 2010 г., то есть общий уровень нищеты населения за рассматриваемый период снизился в 2.6 раза.

Следует также иметь в виду, что в официально опубликованных статистических материалах органов государственной статистики не учтены теневые доходы граждан, которые могут составлять существенную часть совокупных доходов. Об этом свидетельствуют специальные исследования органов государственной статистики по сопоставлению формально зарегистрированных доходов домашних хозяйств со всеми расходами, включая расходы на накопление основного капитала, запасов, ценностей и финансовых активов в виде наличных российских денег, валюты, банковских депозитов, ценных бумаг и др. Сравнение зарегистрированных доходов и фактических расходов показало, что последние значительно выше официально полученных. Так, доля скрытой оплаты труда наемных работников в общем объеме оплаты труда в 1999–2001 годах оценивалась Госкомстатом России в размере 25–28 %, а по оценке МВД России теневой сектор российской экономики составлял 40 %.

Одним из показателей уровня жизни населения является величина получаемой заработной платы. Положения о минимальной и средней заработной плате и их связях с прожиточным минимумом рассматриваются, параграфе 12.3.

До недавнего времени существовал социальный норматив *минимальный размер пенсий*, который был призван обеспечить прожиточный минимум пенсионера. Из данных, приведенных в табл. 12.1, видно, что минимальный размер пенсии по старости за период с 1992 г. по 2000 г. изменился (с учетом деноминации 1998 г.) в 389 раз. Но его соотношение с величиной прожиточного минимума свидетельствует об обратном. Если в 1992 г. минимальный размер пенсии по старости составлял 85 % величины прожиточного мини-

муму пенсионера  $\left(\frac{1,1}{1,3} \times 100\right)$ , то в 2000 г. он составил только 47 % от его величины  $\left(\frac{427,8}{909} \times 100\right)$ .

Соотношение среднего размера назначенных месячных пенсий с величиной прожиточного минимума пенсионера в 1992 г. составило 123 %, в 2000 г. — 101 %, то есть понизилось почти на одну четверть. В 2010 г. это соотношение составило 165%, здесь очевиден рост.

С 2002 г. началась реализация уточненной программы пенсионной реформы, которая предусматривает обеспечение равных прав всех возрастных групп при выходе на пенсию, снятие ограничений с верхнего уровня заработка, с которого начисляется пенсия, учет всего времени трудового стажа, разработку механизма сбережений и роста индивидуальных пенсионных накоплений.

В настоящее время понятия «минимальный размер пенсии» в законодательстве Российской Федерации по вопросам пенсионного обеспечения не существует. Если общая сумма материального обеспечения пенсионера не достигает величины прожиточного минимума пенсионера, то к пенсии (при условии, что пенсионер обратится с этим вопросом в пенсионный фонд) устанавливается федеральная социальная доплата в таком размере, чтобы общая сумма материального обеспечения с учетом доплаты достигла величины прожиточного минимума пенсионера в субъекте Российской Федерации, но не более чем в целом по Российской Федерации. Отметим, что в Российской Федерации размер прожиточного минимума пенсионера в 2010 г. составлял 4521 руб., в 2011 г. — 4780 руб.

### **12.3. Минимальная заработная плата как норматив системы социальной защиты занятого населения**

Социальная защита трудоспособных граждан складывается из государственных гарантий и обеспечения конституционных прав граждан на труд, выбор рода деятельности и профессии, минимальную оплату труда, защиту от безработицы; право на отдых; право на социальное обеспечение в случае болезни, право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов; право на свободное использование своих способ-

### 12.3. Минимальная заработная плата как норматив системы социальной защиты занятого населения

ностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности; право социальное страхование, на охрану здоровья и медицинскую помощь и др.

Базовым нормативом системы социальной защиты занятого населения является минимальная заработная плата.

*Минимальный размер оплаты труда* (МРОТ) представляет собой величину месячной заработной платы работника, отработавшего этот период и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже которой платить работнику нельзя. В размер МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, выплаты за работу в условиях, которые отличаются от признанных нормальными, за работу в неблагоприятных климатических условиях и на радиоактивно загрязненных территориях, другие компенсационные и социальные выплаты.

По своему назначению и по существу минимальный размер оплаты труда должен быть не ниже величины прожиточного минимума. В реальной же жизни в силу затянувшегося кризисного положения российской экономики дело обстоит гораздо сложнее. Известно, что Трудовым кодексом Российской Федерации в ст. 133 декларативно установлено, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Однако как показывает практика, к этой норме государство приближается поэтапно. В ст. 431 Трудового кодекса РФ указано, что порядок и сроки поэтапного повышения МРОТ до размера, предусмотренного в ст. 133 Кодекса, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливаются федеральным законом. Но такой закон в настоящее время еще не принят.

Соотношение показателей прожиточного минимума трудоспособного населения России с показателями МРОТ и среднемесячной номинальной начисленной заработной платы приведены в табл. 12.2.

Как видно из табл. 12.2, в 1992 г. минимальный размер оплаты труда составлял одну треть прожиточного минимума, в 1995 г. он снизился до 14,3 %, в 2000 г. — до 8,2 %, в 2005 г. он достиг 17,5 %, в 2010 г. произошло заметное сближение уровней МРОТ с величи-

ной прожиточного минимума населения, это отношение составило 70,5 %. С 1 июня 2011 года минимальный размер оплаты труда увеличен на 6,5% и составил 4,6 тыс. руб., что по отношению к прожиточному уровню трудоспособного населения составило 74,9%.

Таблица 12.2

Показатели прожиточного минимума и их соотношение с показателями заработной платы населения России<sup>113</sup>

Наименование * показателей	Годы				
	1992	1995	2000	2005	2010
Величина прожиточного минимума в среднем на душу трудоспособного населения), руб. в месяц (до 1998 г. — тыс. руб.)	2,1	297	1320	3255	6138
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике), руб. (до 1998 г. — в тыс. руб.)	6,0	472,4	2223,4	8555	21193
Минимальный размер оплаты труда, руб. (до 1998 г. — тыс. руб.)	0,7	42,5	107,8	746,7	4330
Отношение величины среднемесячной номинальной начисленной заработной платы к величине прожиточного минимума, процентов	281	159	168	263	345
Отношение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума, процентов	33,3	14,3	8,2	22,9	70,5

Соотношение величины среднемесячной номинальной начисленной заработной платы с величиной прожиточного минимума с 1992 г. по 1995 г. менялось не в пользу среднемесячной номинальной начисленной заработной платы, за указанный период оно

<sup>113</sup> Россия в цифрах, 2011, табл. 7.1., 7.11.

### 12.3. Минимальная заработная плата как норматив системы социальной защиты занятого населения

---

уменьшилось в 1,8 раза 28,5 %. В 2010 г. величина среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в три с половиной раза превышает величину прожиточного минимума трудоспособных граждан. Но следует иметь в виду, что у трудоспособных граждан имеются нетрудоспособные дети и другие иждивенцы, на содержание которых расходуется заработная плата работников. Поэтому об уровне жизни населения более точно можно судить по соотношению величины среднедушевых доходов населения и величины прожиточного минимума, о чем шла речь в параграфе 12.2.

Невысокий уровень минимальных социальных стандартов в нашей стране сочетается с высокой дифференциацией населения по уровню реальных доходов, межотраслевым и внутриотраслевым неравенством в оплате труда, высоким уровнем бедности населения. Так, по данным Росстата *коэффициент фондов*, его еще называют децильным коэффициентом (коэффициент дифференциации доходов, который характеризует степень социального расслоения и определяется, как соотношение между средними уровнями денежных доходов 10% населения с самыми высокими доходами и 10% населения с самыми низкими доходами), составил в 1992 г. 8,0, а в 2010 г. он увеличился более чем в два раза и составил 16,5. Это с учетом социальных трансфертов и внутрисемейного перераспределения ресурсов (что несколько выравнивало дифференциацию доходов). Без учета же такого выравнивания дифференциация в оплате труда достигла более 30 раз, то есть расслоение общества по уровню доходов растет, что чревато социальным напряжением. Представляет интерес рассмотрение этого показателя в разных странах мира (табл. 12.3).

Как видно из табл. 12.3, разброс децильного коэффициента при сравнении разных стран очень велик — от 4.5 в Японии до 128.8 в Намибии. Тем не менее, величина этого коэффициента в большинстве стран Европы находится в пределах от 5 до 14. На этом фоне положение с дифференциацией доходов в России можно считать неблагоприятным.

Большая дифференциация в величине заработной платы наблюдается и при рассмотрении ее в отраслевом разрезе.



Таблица 12.3

Величина коэффициента фондов в разных странах мира<sup>114</sup>

Страна	Год	Коэффициент фондов
Япония	2002	4,5
Чехия	2005	5,2
Венгрия	2005	5,5
Финляндия	2005	5,6
Польша	2005	5,6
Норвегия	2005	6,1
Швеция	2005	6,2
Германия	2005	6,9
Франция	2005	9,1
Испания	2005	10,3
Италия	2005	11,6
Великобритания	2005	13,8
США	2007	15,9
КНР	2004	21,6
Бразилия	2005	51,3
Намибия	2003	128,8

Наиболее высокий уровень среднемесячной номинальной численной заработной платы в 2010 г. отмечался в сфере финансовой деятельности — 50,6, на предприятиях по добыче топливно-энергетических полезных ископаемых — 46,3 тыс. руб., в производстве кокса и нефтепродуктов — 41,9 тыс. руб., в то время как в строительстве — 22,1 тыс. руб., в производстве машин и оборудования — 20,1 тыс. руб., в здравоохранении — 15,7 тыс. руб., в образовании — 14,0 тыс. руб. Самый низкий уровень оплаты труда характерен для работников сельского и лесного хозяйства — 10,6 тыс. руб., текстильного и швейного производствах — 10,1 тыс. руб.<sup>115</sup>

При всей важности рассмотренных показателей необходимо отметить, что реальная величина уровня жизни населения должна оцениваться не только по уровню *текущих доходов* домохозяйств

<sup>114</sup> Справочник ЦРУ по странам мира. Материал из Википедии.

<sup>115</sup> Россия в цифрах. 2011. Табл. 7.7.

### 12.3. Минимальная заработная плата как норматив системы социальной защиты занятого населения

---

(семей), включая их теневую часть, но и *по всей совокупности материальных активов* — наличия жилья, дачных участков, автотранспортных средств, другого имущества, сбережений и т. д., приходящихся на одного члена домохозяйства (семьи), то есть по всей совокупности накопленных жизненных благ, как это осуществляется в развитых странах мира. По утверждению экспертов, нигде в мире не назовут человека бедным, если у него есть второе жилье, транспортное средство, а его доход выше прожиточного минимума.

В настоящее время стратегической задачей государства в совершенствовании политики доходов и заработной платы является существенное повышение уровня оплаты труда, пенсий, стипендий, социальных пособий. Социальные мероприятия государства направляются на снижение бедности, повышение уровня доходов населения и сокращение их дифференциации.

Приоритетными направлениями деятельности государственных органов власти в области политики доходов на ближайшую перспективу, которые сформулированы Министерством здравоохранения и социального развития РФ, являются:

- последовательное повышение минимального размера оплаты труда и поэтапное приближение его к уровню прожиточного минимума;
- совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы (работников образования, здравоохранения, культуры и искусства, науки и научного обслуживания, которые составляют около 20 % экономически активного населения), достижение более точного учета особенностей в деятельности работников различных отраслей бюджетной сферы и более точного определения размеров надтарифных выплат для них с учетом требований Трудового кодекса РФ;
- совершенствование системы регулирования заработной платы на основе коллективных договоров и тарифных соглашений в системе социального партнерства в направлении устранения неоправданно высокой дифференциации в оплате труда различных категорий работников, разных отраслей и территорий;

- укрепление правовых, экономических и организационных условий, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, обеспечение предусмотренного в Трудовом кодексе РФ права работников на защиту в случае задержки выплаты заработной платы.

### Термины и понятия

Социальное государство.	Прожиточный минимум.
Социальная защита населения.	Минимальная заработная плата
Государственное обязательное социальное страхование.	Социальная защита трудоспособных граждан
Социальная помощь.	Средняя номинальная заработная плата
Социальная поддержка.	Минимальная заработная плата.
Социальное обслуживание.	Кoeffициент фондов (децильный коэффициент)
Социальная работа.	Пенсия по старости.
Социально слабозащищенные слои населения.	
Минимальная потребительская корзина.	

### *Вопросы для повторения и обсуждения к главе 12*

1. Прокомментируйте конституционное положение о том, что Российская Федерация является социальным государством.
2. Что понимают под социальной защитой населения? Почему она необходима?
3. Какие категории населения нуждаются в социальной защите со стороны государства?
4. Назовите составные части — элементы системы социальной защиты населения.
5. Что собой представляет система государственного обязательного социального страхования?

12.3. Минимальная заработная плата как норматив системы социальной защиты занятого населения

---

6. В чем заключаются основные принципы системы социальной защиты населения?
7. Что понимают под потребительской корзиной и прожиточным минимумом, как они определяются и используются?
8. Каковы динамика размеров прожиточного минимума в России и его соотношение с уровнем доходов населения?
9. Какие задачи решают адресные программы социальной помощи населению?

\* \* \* \* \*

## Глава 13. Социальная защита и гарантии государства в области занятости населения

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации *государство в области занятости гарантирует* своим гражданам:

- свободу выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
- защиту от безработицы;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
- информирование о положении на рынке труда.

В системе рыночной экономики предприятия и учреждения подвержены воздействию сил конкуренции, которые могут привести к необходимости реструктуризации производства, его сокращению или даже ликвидации. Если подобные действия происходят, то трудовым законодательством предусмотрены определенные *гарантии, льготы и компенсации увольняемым работникам*.

Трудовым кодексом РФ (статьи 84, 178–180) установлено, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается *выходное пособие* в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 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

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

---

службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Если расторжение трудового договора происходит в связи с:

- а) отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- б) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- в) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- г) отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- д) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- е) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, то размер выходного пособия ограничивается двухнедельным средним заработком работника.

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

При сокращении численности или штата работников *преимущественное право на оставление на работе* предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Коллективным договором могут предусматриваться и другие категории работников, пользующиеся

преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации

При сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников он должны быть предупрежден работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При нарушении правил заключения трудового договора допущенном не по вине работника, ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

Помимо указанных в Трудовом кодексе РФ гарантий Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 13, п. 3) установил дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения, а именно, гражданам, увольняемым из организаций, от индивидуального предпринимателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям — детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с гражданами, работающими в данной организации.

***Безработным гражданам государство гарантирует:***

- социальную поддержку;
- осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

---

- ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
- бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
  - финансирование в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

Гражданам, которые особо нуждаются в социальной защите и испытывают дополнительные трудности на рынке труда и в поиске работы (к таким категориям относится молодежь после окончания школы и других учебных заведений, лица предпенсионного возраста, пенсионеры, граждане, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание, и некоторые другие), государство обеспечивает дополнительные гарантии путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 20), организации временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, предоставления услуг по профориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

На успех трудоустройства во многом влияет возраст граждан, особенно это ощутимо для лиц предпенсионного возраста. При отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий им право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, уволенным



в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться пенсия на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста.

Время, в течение которого гражданин получает пособие по безработице, стипендию, участвует в оплачиваемых общественных работах, переезжает в другое место по направлению службы занятости для трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, исполнения государственных обязанностей, не прерывают трудового стажа.

Одной из мер, относящихся к социальным гарантиям и компенсациям безработным гражданам, является *выплата им стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости.*

Уволенным в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей), стипендия устанавливается в размере 75 % их среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Для тех, кто впервые ищет работу, кто стремится возобновить трудовую деятельность после более чем годичного перерыва, кто уволен за нарушение трудовой дисциплины или за другие виновные действия, а также для тех, кто уволен по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения,

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

и имел в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, стипендия устанавливается в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, стипендия, установленная в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента.

Для тех граждан, которые утратили способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, стипендия выплачивается за счет средств соответствующих работодателей в размере 100% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Имеются особенности в установлении величины стипендии для граждан, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, им стипендия устанавливается в повышенном размере.

Для всех перечисленных категорий граждан размер стипендии может быть уменьшен на 25% сроком на один месяц, или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца в случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

Важной мерой государственной социальной поддержки безработных граждан является выплата *пособия по безработице*, которая осуществляется органами службы занятости. Правила назначения и выплаты пособия по безработице довольно жестко регламентированы и определены в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации».

Пособие назначается и выплачивается только гражданам, признанным безработными и начисляется с первого дня такого призна-

ния. Решение о назначении пособия принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным.

Пособие устанавливается *в процентном отношении к среднему заработку*, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если гражданин в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имел оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Пособие по безработице начисляется:

в первом (12-месячном) периоде выплаты:

в первые три месяца — в размере 75% их среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;

в следующие четыре месяца — в размере 60%;

в дальнейшем — в размере 45%, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице. Общий период выплаты пособия не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев. Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за рядом исключений.

*Гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации* либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, признанным в установленном

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

---

порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия), пособие по безработице начисляется, начиная с первого дня по истечении указанного периода.

*Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенных по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать шесть месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.*

Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, устанавливается в размере минимальной величины пособия по безработице.

*Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере минимальной вели-*

чины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента.

*Гражданам, подвергшимся воздействию радиации* вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством Российской Федерации о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

*Гражданам, не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин* и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, а также необходимый стаж на соответствующих видах работ, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается сверх установленных 12 месяцев на две календарные недели за каждый год работы, превышающий страховой стаж указанной продолжительности. Общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

По предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, *не достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин* и имеющим страховой стаж продолжительностью не менее 25 и 20 лет для мужчин и женщин соответственно, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, с их согласия может назначаться *пенсия на период до наступления возраста*, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. Размер этой пенсии определяется по нормам страховой части трудовой пенсии по старости, установленным Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

---

К пенсии, назначаемой в соответствии с вышеназванными условиями, может быть установлена пенсия за выслугу лет в соответствии со ст. 7 Федерального закона «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

Минимальный и максимальный размеры пособия по безработице ежегодно определяются Правительством Российской Федерации.

Федеральным законодательством предусмотрены и условия, при которых выплата пособий по безработице органами службы занятости прекращается, приостанавливается или производится в сниженном размере.

Выплата пособия по безработице *прекращается* с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного.

Выплата пособия по безработице *может быть приостановлена* на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан,

впервые ищущих работу и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва;

- явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ.
- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости, с места обучения за виновные действия;
- нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного;
- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

*Выплата пособия по безработице не производится в периоды:*

- отпуска по беременности и родам;
- выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования;
- призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей.

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

*Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в случаях:*

- неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;
- отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

### 13.1. Социальные гарантии в области занятости, компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

---

Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижении его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением безработного.

Одним из направлений поддержки доходов безработных граждан явилось дотирование путевок детям безработных в лагеря отдыха и оздоровительные учреждения. Преимущественным правом на получение таких средств пользовались безработные женщины, воспитывающие детей дошкольного возраста, детей-инвалидов, одинокие и многодетные родители.

В подавляющем большинстве (более чем в 80 %) развитых стран с рыночной экономикой финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Подобные решения находятся в соответствии с рекомендацией МОТ № 67, где говорится, что «пособие по безработице должно выплачиваться в случае потери заработка в связи с безработицей застрахованного, обычно работающего лица, способного к систематической работе по какой-либо профессии и ищущего подходящую работу, или в связи с частичной безработицей».

Российским законодательством также предусмотрена возможность добровольного страхования на случай потери работы путем заключения соответствующего договора со страховыми организациями. Но подобная практика пока не получила широкого развития.

Национальные законодательства различных государств определяют, как правило, следующие условия получения пособий по безработице: вынужденный характер безработицы; способность лица заниматься трудовой деятельностью; готовность согласиться на предлагаемое рабочее место; активный поиск работы. Если ранее системы страхования по безработице охватывали только лиц наемного труда, то в последнее время наблюдается тенденция к расширению категорий населения, подлежащих страхованию от безработицы, включая лиц, которые работающих не по найму, а занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Главным условием такого страхования является уплата страховых взносов.



Фонды страхования по безработице в большинстве развитых стран мира формируются путем взносов предприятий (из фонда оплаты труда) и самих работников (с заработной платы). Так до последнего времени в Германии из того и другого источников отчислялось по 3,15%; в Канаде — 3,29% из фонда оплаты труда предприятий и 2,35% с заработной платы работников; во Франции предприятия платили 4,2% от величины фонда оплаты труда, а работники — 2,3. Величина коэффициента фондов в разных странах мира 1% от получаемой заработной платы; в Швеции и Италии фонд занятости формировался только за счет предприятий в размерах 2,18 и 1,6% соответственно.

В формировании фондов защиты от безработицы активное участие в ряде стран принимает государство. Так, в Японии государство покрывает 25–33 % расходов на пособия по безработице. В других странах величина участия государства в расходах на страхование по безработице характеризуется следующими цифрами: Великобритания — 13%, США — 18%, Франция — около 35%, Швеция — в пределах 40%.

В Российской Федерации до 2001 г. государственная политика занятости проводилась в основном за счет средств государственного фонда занятости населения Российской Федерации, который формировался за счет средств предприятий (отчислений 1,5 от фонда оплаты труда), незначительных штрафных санкций и небольшой финансовой поддержки, которая была оказана службе занятости бюджетами некоторых регионов. С 2001 г. финансирование мероприятий государственной политики занятости населения изменилось, о чем подробнее см. параграф 13.4.

### **13.2. Адресные программы социальной помощи населению**

Для групп населения, особенно нуждающихся в социальной защите, разрабатываются программы, имеющие адресный характер, то есть предусматривающие меры социальной помощи для конкретной категории людей. Так в 90-х годах прошлого века действовали целевые программы «Дети-инвалиды», «Дети Черно-

быля», «Дети Севера» и др. Проблема помощи детям-инвалидам, детям Чернобыля, детям Севера остается актуальной и в наши дни. Кроме того, при разработке направлений социальной помощи населению выделяют проблемы женской и молодежной безработицы, положения инвалидов на рынке труда, уволенных в запас и ушедших в отставку военнослужащих и их семей, занятости лиц, освобожденных из учреждений уголовно-исправительной системы и др.

Для *женской безработицы*, как было ранее отмечено, характерен ее более длительный период по сравнению с периодом безработицы мужчин. Среди мер по содействию занятости женщин предусматривают предотвращение их дискриминации при массовом высвобождении персонала, профессиональную переориентацию и переобучение женщин, трудоустройство на дополнительные рабочие места, содействие развитию предпринимательской инициативы, усиление социальной поддержки многодетных семей для снятия давления со стороны женщин на рынок труда, оформление досрочных пенсий и другие меры.

В числе мероприятий по содействию занятости населения в части содействия занятости женщин предусматривается развитие сотрудничества с женскими общественными организациями; развитие традиционных форм хозяйствования на селе и возрождение национальных художественных промыслов с привлечением в них женщин, проживающих в сельских местностях; осуществление мониторинга положения женщин на рынке труда в рамках Национального плана действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе.

Большого внимания заслуживает решение проблем *молодежной безработицы*. Программы содействия занятости молодежи включают такие мероприятия, как целевые ярмарки вакансий, на которых организуются встречи молодежи с представителями работодателей и проводятся консультации юристов. Предусматривается обеспечение временной занятости подростков на проведении ремонтных работ в школах, на благоустройстве территорий, на сельскохозяйственных работах. Для трудоустройства молодежи могут квотироваться рабочие места.

В числе мероприятий по содействию занятости населения Российской Федерации действует совершенствование системы трудоустройства выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, организуется работа по военно-профессиональной ориентации молодежи и подготовке специалистов для Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, где предусмотрена военная служба. Заслуживает внимания практика работы с молодежью Санкт-Петербургской молодежной биржи труда и Московского центра занятости молодежи «Перспектива», которые достигли хороших результатов по обеспечению трудоустройства молодых людей.

В области содействия *занятости инвалидов* осуществляются меры по профориентационной работе, профессиональному информированию, профессиональному консультированию, определению направлений дальнейшей профессиональной подготовки, личностной диагностики инвалидов с целью их трудоустройства.

Проблема занятости инвалидов могут решаться как путем создания и развития специализированных предприятий, использующих труд инвалидов, так и путем создания и развития на обычных предприятиях специализированных рабочих мест для инвалидов. Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрено установление квот для приема на работу инвалидов на предприятиях. Предусматривается создание специализированных рабочих мест для инвалидов, получивших заболевание или увечье во время прохождения военной службы, в результате стихийных бедствий, межнациональных конфликтов. Особое внимание при работе по трудоустройству инвалидов службы занятости населения должны обращать на то, чтобы приспособленные для труда инвалидов рабочие места отвечали санитарно-гигиеническим требованиям и нормам безопасности труда, учитывали пожелания инвалидов к организации и обслуживанию рабочих мест, соответствовали уровню профессиональной подготовки инвалидов, обеспечивали возможность повышению их квалификации.

Содействие *занятости граждан, уволенных в запас или ушедших в отставку с военной службы*, требует понимания специфики

этой категории граждан, которые длительное время, и как правило, с молодого возраста, находились в условиях жесткого единоначалия, когда «приказ начальника — закон для подчиненного», когда действовала строгая уставная регламентация поведения и несения службы. Вхождение в трудовые рыночные отношения у многих бывших военнослужащих-офицеров порождает состояние психологической напряженности и неудовлетворенности, вызываемой изменением их социальной роли в обществе. Нередко уволенные в запас или ушедшие в отставку военные, а также члены их семей испытывают растерянность перед реалиями гражданской жизни, плохо представляют возможности приложения своих сил, знаний, опыта.

С этой категорией граждан необходима работа по их психологической поддержке и профессиональной ориентации. Нужны организация профессиональной переподготовки и целенаправленная работа по трудоустройству путем проведения специализированных ярмарок вакансий для бывших кадровых военнослужащих.

В регионах созданы и действуют центры социальной адаптации, переподготовки и обеспечения занятости граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей. Большое внимание социальной адаптации и трудоустройству бывших военнослужащих уделяет патристический журнал для военнослужащих, сотрудников правоохранительных органов, ветеранов и членов их семей «Воинское братство».

Идет процесс создания единого информационного пространства по обмену сведениями о военнослужащих, увольняемых с военной службы, и миграционных процессах их семей путем соединения возможностей информационных сетей Минздравсоцразвития России, Минобороны России и других федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба.

Приоритетным направлением работы по обеспечению занятости увольняемых в запас и уходящих в отставку военнослужащих и членов их семей является переподготовка их по гражданским специальностям, востребованных рынком труда.

Требует внимания работа по *содействию занятости лиц, освобожденных их учреждений уголовно-исправительной си-*

*стемы.* Здесь необходима организация взаимодействия территориальных органов службы занятости населения и территориальных органов уголовно-исправительной системы Министерства юстиции России по вопросам занятости освобождаемых из учреждений УИС лиц, с выделением из их числа инвалидов, несовершеннолетних и женщин. Эта категория лиц также обладает специфическим менталитетом и требует психологической поддержки, социально-трудовой адаптации и профессиональной ориентации. Причем органы исполнения наказания по перечню профессий и специальностей, пользующихся спросом на территориальных рынках труда, который предоставляется им территориальными органами Минтруда России, организуют упреждающее обучение лиц, отбывающих наказание с целью их подготовки к гражданской жизни и работе.

Для обеспечения полного учета лиц, освобождаемых из мест лишения свободы, разрабатываются и ведутся социальные карты осужденных, в которых отражается работа с ними по их профессиональной подготовке и трудоустройству.

Адресные программы социальной помощи населению, ориентируясь на определенные категории граждан, позволяют целенаправленно и более эффективно решать проблемы занятости той части населения, которая в наибольшей степени нуждается в такой помощи.

В последние годы в системе социальной защиты получила развитие новая технология социальной работы с малоимущими семьями и малоимущими одиноко проживающими гражданами, которая предусматривает оказание адресной социальной помощи на условиях заключения *социального контракта* (социального договора) в целях содействия взрослым членам малоимущей семьи для самостоятельного повышения семейного дохода и выхода из трудного материального положения.

Одним из первых регионов России, где была реализована новая технология социальной работы — использование системы социального контракта, заключенного между гражданином и уполномоченным органом с целью самостоятельного повышения семьей среднедушевого дохода, стал Пермский край (до 2005 г. Пермская

область). Началось с того, что специалисты Пермского городского комитета социальной защиты на основе анализа списков малоимущих сделали вывод, что значительная часть обращающихся за пособиями людей — трудоспособны. Это послужило основанием для создания программы «От пособия — к зарплате», которая затем стала основой технологии «Самообеспечение». В начале органы социальной защиты начали выдавать денежные социальные пособия малоимущим семьям не просто для повышения уровня их благосостояния, а для развития личного подсобного хозяйства или занятия индивидуальной трудовой деятельностью.

Малоимущие граждане должны были обратиться в органы социальной защиты населения с индивидуальным планом выхода семьи или одиноко проживающего гражданина на самообеспечение. Таким гражданам предоставлялся безвозмездный разовый стартовый капитал для организации личного подсобного хозяйства, занятия индивидуальной трудовой деятельностью или организации малого бизнеса с целью получения дополнительного дохода.

Оформление социального семейного пособия для начала нового дела осуществляется в виде заключения *социального контракта*, в котором указывается форма пособия (единовременное или поэтапное) и прилагается индивидуальный семейный план-график мероприятий по организации дела с учетом и в соответствии с потребностями семьи. Пособие имеет целевой характер и может быть использовано только в соответствии с индивидуальным семейным планом выхода на самообеспечение. Было предусмотрено, что семья может участвовать в программе 1 раз в 5 лет.

По окончании срока договора орган социальной защиты населения анализирует эффективность выполнения семьей (одиноко проживающим гражданином) взятых на себя по договору обязательств по программе. По результатам анализа могут быть вынесены предложения в комиссию органа социальной защиты по оказанию адресной государственной социальной поддержки о продлении или прекращении предоставления адресной государственной социальной помощи тому или иному объекту

Этот опыт получил большой резонанс и стал быстро распространяться по другим регионам с разными модификациями от стартово-

го уровня материальной обеспеченности, с которого предоставлялось право на заключение социального контракта, до направлений использования получаемого пособия. Каждый регион выбирает свою программу адресной помощи — выбираются отдельные категории малообеспеченных и только им (или в первую очередь им) оказывается помощь, или минимальные гарантии устанавливаются на уровне ниже прожиточного минимума и доплата делается всем бедным до этого регионального минимума, или доплата устанавливается в процентах от прожиточного минимума, что не делает его гарантированным. Различия сохраняются и по размеру выплат, и по частоте, и по масштабам вхождения нуждающихся в поддержке семей в программы социальной помощи. В некоторых регионах помимо развития личного подсобного хозяйства и организация индивидуальной трудовой деятельности, разрешалось использование пособия на погашение задолженности по оплате за жилое помещение и коммунальные услуги во избежание выселения из жилого помещения, занимаемого по договору социального найма и на другие цели, которые указывались в договоре.

Необходимость перехода на новые технологии оказания адресной социальной помощи малоимущим слоям населения, но обладающим трудовым или имущественным потенциалом, осознается сегодня на всех уровнях принятия решений. В распоряжении Правительства Российской Федерации от 17.11.2008 г. № 1663-р: «Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года» поставлена задача повышения эффективности выплат социальных пособий путем использования системы социальных контрактов при предоставлении адресной помощи бедным.

Опыт российских регионов и зарубежных стран, использующих новые технологии, показывает, сложность организации и отработки процедур социальной адаптации людей, не нашедших своего места в экономической жизни общества, не нацеленных на самообеспечение, а ждущих только материальной поддержки. Но с другой стороны, система социальных контрактов призвана поддержать тех, кто нуждается в первоначальном капитале, как средстве дальнейшего развития и повышения уровня благосостояния.

Разработанные и действующие во многих регионах программы оказания адресной социальной помощи нуждающимся семьям (одиноким гражданам) путем адресных выплат в виде пособий — важный компонент социальной политики, помогающий в поиске выхода из трудных жизненных ситуаций путем активизации способностей трудоспособных членов семьи. Но для того, чтобы перейти на новые технологии социальной работы, необходима серьезная подготовительная работа по изменению профессиональной и структурно-организационной составляющей всей системы социальной защиты.

Как отмечено в аналитическом вестнике Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации, введение системы социального контракта на всей территории России требует принятия на федеральном уровне специального законодательства, задающего рамки использования этой новой технологии оказания социальной помощи. Речь идет о базовых условиях и процедурах, а также о организационно-структурных изменениях в работе социальных служб<sup>116</sup>.

### **13.3. Роль социального партнерства в обеспечении занятости**

Большое значение в правовом регулировании вопросов занятости населения играет система социального партнерства, так называемый трипартизм, характеризующий взаимодействие трех партнеров (отсюда и название). Под социальным партнерством в сфере труда понимают это систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования

---

<sup>116</sup> Социальный контракт — новая форма оказания государственной адресной социальной помощи населению в субъектах Российской Федерации [http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2010/VSF\\_NEW201007072002/VSF\\_NEW201007072002\\_p\\_003.htm#HL\\_1](http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2010/VSF_NEW201007072002/VSF_NEW201007072002_p_003.htm#HL_1)



интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Эта система в настоящее время регламентируется Трудовым кодексом РФ (раздел II. Социальное партнерство в сфере труда).

В соответствии с ним установлены правила регулирования отношений между работниками и работодателями, что имеет большое значение в условиях, где действует стихия рынка. Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договора обеспечивают такую защиту путем согласование интересов указанных сторон, что представляется важным достижением социального государства.

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль над выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

На общегосударственном, межрегиональном, региональном (в субъектах РФ), территориальном (в муниципальных образовании

ях) и отраслевом (межотраслевом) уровнях в процессе согласования интересов участвуют представители предпринимателей, работников и органов исполнительной власти. Документ, вырабатываемый в результате таких переговоров, называют *соглашением*. На уровне предприятий в процессе согласования взаимных интересов участвуют две стороны: работодатель и работники или их представители, в результате этих переговоров заключается *коллективный договор*.

Установлены следующие *виды соглашений*: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

В генеральном соглашении устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей) и может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения — это соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Соглашение заключают на срок до трех лет, оно может быть также продлено на срок не более трех лет.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны

в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

В соглашения могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; занятость; социальная защита; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

По состоянию на 31 декабря 2010 года в России заключено всего 11762 соглашения, в том числе региональных — 98, отраслевых, заключенных на региональном уровне — 989, отраслевых-территориальных — 2744, территориальных — 1647, иных — 6284<sup>117</sup>.

*В коллективных договорах*, заключаемых на предприятиях между работниками в лице их представителей и работодателем, которого в необходимых случаях представляет руководитель организации или другое полномочное лицо, могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

---

<sup>117</sup> Сведения о количестве соглашений в субъекте Российской Федерации, заключенных на всех уровнях социального партнерства по состоянию на 31 декабря 2010 года / Минздравсоцразвития России. <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/salary/50>

### 13.3. Роль социального партнерства в обеспечении занятости

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

Схематично процедура заключения коллективного договора и его содержание показаны на рис. 13.1.

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет, а по истечении установленного срока он может быть продлен на срок не более трех лет. Изменения и дополнения коллективного договора до истечения согласованного срока его действия могут производиться только по взаимному согласию сторон.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.



Рис. 13.1. Содержание коллективного договора.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Система социального партнерства помимо законодательно установленных юридических норм и правил имеет в своей основе и некоторые объективные экономические закономерности. Так, например, возникает вопрос о том, в каких пределах работодатели (их представители) и наемные работники (их представители) могут вести переговоры об условиях труда, уровне заработной платы? Чем здесь следует руководствоваться, какие аргументы в пользу каждой из сторон могут быть использованы? Экономическая наука дает по этим вопросам конкретные ориентиры.

В процессе переговоров при подготовке к заключению тарифных соглашений при согласовании интересов работодателей и наемных работников по вопросам оплаты труда, а также при заключении коллективных договоров уровень заработной платы как цены труда имеет следующие ограничения по минимальной и максимальной величинам.

С одной стороны, наемные работники объективно не могут дать согласие на величину заработной платы, которая будет меньше прожиточного минимума, необходимого для собственного воспроизводства и воспроизводства (содержания) своей семьи.

С другой стороны, если издержки производства вследствие высокого уровня заработной платы окажутся равными или будут выше рыночной цены товара (услуги), то этому производству будет грозить банкротство, в результате которого производство прекратится. Таким образом, в реальной жизни возникают некоторые ограничения, которые должны учитываться в процессе переговоров о величине заработной платы с учетом доплат, надбавок, премий.

Графически подобные ограничения показаны на рис. 13.2. Если на шкале заработной платы точкой «А» обозначить величину прожиточного минимума наемного работника с учетом затрат на содержание семьи, а точкой «Б» — предельную величину затрат на среднюю заработную плату одного работника, после превышения которой издержки производства превысят рыночную цену товаров, выпускаемых фирмой, то между этими точками образуется интервал, представляющий собой рамки для соглашения при перегово-

рах о приемлемом для обеих сторон уровне заработной платы одного наемного работника.

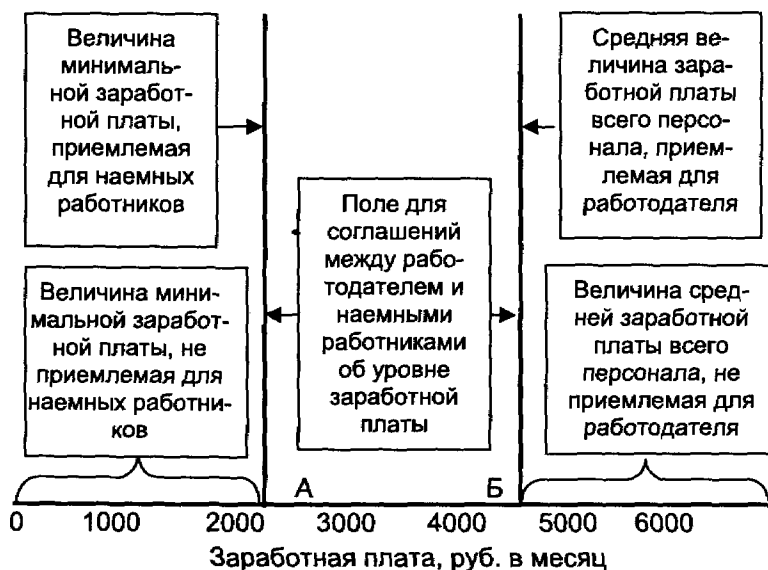


Рис. 13.2. Ограничение величины заработной платы при коллективных переговорах.

Указанные рамки для соглашения являются объективной основой переговорного процесса о минимальной, средней и максимальной величинах заработной платы при заключении тарифных соглашений. Важно только дать экономическое обоснование, как величины прожиточного минимума, так и величины предельных издержек производства при выпуске определенных товаров и производстве определенных услуг. Причем однозначно величина минимальной заработной платы с учетом доплат, надбавок и премии должна быть равна величине прожиточного минимума работника и неработающих членов его семьи. Это и будет объективным экономическим критерием при согласовании размеров заработной платы в процессе ведения переговоров и заключения тарифных соглашений.

Необходимо отметить, что система социального партнерства с началом ее введения после принятия в марте 1992 г. Закона РФ

«О коллективных договорах и соглашениях» осуществляется с большим трудом, что свидетельствует о слабой защищенности наемных работников от возможного произвола предпринимателей-работодателей. Так, по данным бывшего Минтруда РФ, через десять лет после вступления названного закона в силу, то есть в 2001 г., на предприятиях и в организациях всех форм собственности было заключено и пролонгировано 178,4 тыс. коллективных договоров, что на 10% больше, чем в 2000 г., но что, тем не менее, составило лишь 5% от общего количества зарегистрированных организаций в России. У 95% зарегистрированных, преимущественно малых организаций, коллективные договора отсутствовали. Из числа крупных и средних предприятий коллективные договора имели 64%. Если же посмотреть на масштаб охвата коллективными договорами средне-численной численности работников, то по полному числу предприятий охват составил 57% персонала, а по крупным и средним предприятиям — 69 % персонала.

Можно было надеяться на то, что положение будет меняться в лучшую сторону после вступления в силу с февраля 2002 г. Трудового кодекса РФ, в котором появились нормы, повышающие ответственность работодателя за уклонение от заключения коллективного договора. Так, в ст. 36 кодекса сказано: «Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения». В ст. 54 ТК РФ сказано: «Представители сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом».

Каковы же размеры штрафа? Его величина регламентируется Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП). В ст. 5.28. этого кодекса говорится: «Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения пере-



говоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Ст. 5.30. КоАП гласит: «Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения — влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей», а в ст. 5.27. КоАП записано: «1. Нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

2. Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Вроде бы санкции серьезные, но энтузиазма по поводу заключения коллективных договоров на всех предприятиях не наблюдается.

Так, исследования, проведенные в 2010 г. показали, что 31 декабря 2009 г. коллективными договорами было охвачено 28,9 млн. чел. (на соответствующую дату в 2008 г. было 23,5 млн. чел., в 2007 г. — 22,4 млн. чел., в 2006 г. — 27,8 млн. чел., в 2005 г. — 27,3 млн. чел., в 2004 г. — 24,4 млн. чел.), что составило 63% от общей численности работников, занятых в реальном секторе экономики<sup>118</sup>.

<sup>118</sup> Зибарев Д. Б. Вопросы законодательного регулирования в сфере социального партнерства в России и Беларуси  
<http://www.trudzr.ru/2011/05/denis-zibarev-voprosi-zakonodatel-nogo-regulirovaniya-v-sfere-social-nogo-partnerstva-v-rossii-i-bel-1.html>

### 13.3. Роль социального партнерства в обеспечении занятости

Наконец, опубликованные данные на 31 декабря 2010 г. показывают, что из общего количества 4280 тыс. организаций с общей численностью персонала, равной 44937 тыс. чел., коллективными договорами были охвачены 27934 тыс. чел., или 62,2% от общей численности персонала. Всего было заключено договоров 223,3 тыс. единиц, что составило к общему числу организаций — 5,2%.

Число субъектов малого предпринимательства составило 1141 тыс. единиц, или 26,7% от общего количества организаций. Количество коллективных договоров в субъектах малого предпринимательства составило 36,9 тыс. единиц, или 3,2% от числа субъектов малого предпринимательства<sup>119</sup>. Чтобы нагляднее представить положение и динамику развития коллдоговорных отношений, сведем полученные данные в таблицу (табл. 13.1).

Таблица 13.1

Характеристика масштабов и динамики развития коллдоговорных отношений в России

Наименование показателей	Годы		2010 г. к 2001 г., %
	2001	2010*	
Доля организаций, заключивших коллективные договора, в общей численности организаций, %	5,0	5,2	104,0
Доля численности персонала организаций, заключивших коллективные договора в общей численности персонала организаций, %	57,0	62,2	109,1
Доля субъектов малого предпринимательства в общем числе организаций, %	23,7	26,7	112,7

\* На конец года.

<sup>119</sup> Сведения о количестве коллективных договоров в субъектах Российской Федерации, действующих в организациях по состоянию на 31 декабря 2010 года / Минздравсоцразвития России <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/salary/50>

Как видно из приведенных данных, принципиальных изменений в масштабах охвата организаций коллективными договорами за прошедшие 10 лет не произошло.

Введение санкций в виде штрафов способно оказать некоторое влияние на увеличение доли предприятий, которые заключат коллективные договора, но для подавляющего числа малых предприятий такая мера, по нашему мнению недостаточна. Она не в силах побудить малых предпринимателей отказаться от игнорирования социального партнерства, а, следовательно, для значительной части работающего населения защита их прав на достойные условия труда будет ущемляться. Дело в том, что малочисленный и недостаточно сплоченный персонал в отсутствие профсоюзной организации, как правило, не рискует выступить с инициативой по поводу заключения коллективного договора, боясь быть уволенным. Сам же предприниматель такой инициативы не проявляет.

Представляется, что для социальной защиты трудящихся *норма заключения коллективного договора должна быть обязательной*. Только так можно преодолеть одно из грубых нарушений прав человека.

#### **13.4. Финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения**

До 2001 г. финансирование мероприятий, осуществляемых службой занятости, велось за счет средств Государственного фонда занятости населения Российской Федерации, который являлся внебюджетным социальным фондом и федеральной государственной собственностью. Он формировался за счет обязательных страховых взносов работодателей, обязательных страховых взносов с заработка работающих, ассигнований при необходимости из федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, добровольных взносов юридических и физических лиц, других поступлений, включая штрафные санкции.

Размеры обязательных страховых взносов в фонд занятости, ассигнований из федерального бюджета, отчислений в федеральную часть фонда занятости, а также категории работодателей и работ-

### 13.4. Финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения

ников, уплачивающих страховые взносы и освобождаемых от их уплаты, объем доходов и расходов фонда занятости и отчет об их исполнении утверждались федеральными законами по представлению Правительства Российской Федерации. В 2000 г. затраты этого фонда на реализацию активных мероприятий политики занятости составили 10,6 млрд. руб., в том числе на финансирование специальных программ занятости — 4,2 млрд. руб., на программы профессионального обучения безработных граждан — 1,9 млрд. руб., на программы материальной поддержки безработных — 4,5 млрд. руб.

С 1 января 2001 г. внебюджетный Государственный фонд занятости населения был упразднен, а финансирование политики занятости стало осуществляться за счет средств Федерального бюджета, в который предприятия и организации стали перечислять единый социальный налог. Минтруд России стал главным распорядителем средств федерального бюджета, предназначенных для осуществления мероприятий по содействию трудоустройства населения и социальной поддержки безработных граждан. Подведомственными получателями и распорядителями бюджетных средств стали Департаменты федеральной государственной службы занятости населения в субъектах Российской Федерации и центры занятости населения в городах и районах.

С апреля 2002 г. финансирование осуществлялось на основе «Положения о финансировании мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан за счет средств федерального бюджета», утвержденное совместным приказом Минтруда РФ и Минфина РФ от 25 марта 2002 г. В соответствии с этим Положением финансировались следующие мероприятия по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, состоящих на учете в органах федеральной государственной службы занятости населения:

1. Мероприятия по содействию занятости населения, в том числе:

- мероприятия по содействию трудоустройству населения, из них:
  - организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- информирование населения и работодателей о положении на рынке труда;
  - организация общественных работ;
  - организация временного трудоустройства безработных граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
  - социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
  - оказание содействия самозанятости населения;
  - организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 16 лет.
- мероприятия по профессиональному обучению и профессиональной ориентации безработных граждан.
2. Социальная поддержка безработных граждан, в том числе:
- выплата пособий по безработице;
  - оказание материальной помощи безработным гражданам и лицам, находящимся на их содержании;
  - возмещение затрат Пенсионному фонду РФ за выплаченные пенсии, оформленные безработным гражданам;
  - выплата стипендий гражданам, направленным органами службы занятости населения на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации.

Подобная система финансирования позволила осуществлять более четкий контроль над расходованием бюджетных средств, предъявляла повышенные требования к обоснованности планирования тех или иных мероприятий по поддержанию занятости населения.

Федеральным бюджетом на 2002 г. финансирование мероприятий по содействию трудоустройства населения и социальной поддержки безработных предусмотрено в следующих размерах: всего — 12,4 млрд. руб., в том числе на мероприятия по содействию трудоустройства населения — 816 млн. руб., на мероприятия по профессиональному обучению безработных граждан и профессиональной ориентации граждан — 960 млн. руб., на мероприятия по социальной поддержке безработных граждан — 10627 млн. руб.

В отличие от ранее существовавших условий финансирования, когда можно было перераспределять выделенные средства между

различными мероприятиями активной политики занятости населения, начиная с 2002 г. конкретные размеры расходов строго закреплены за отдельными мероприятиями.

Второй особенностью установленной в 2002 г. системы финансирования политики занятости населения явилось существенное перераспределение средств финансирования между направлениями финансирования в сторону уменьшения доли затрат на проведение активной политики занятости и увеличения доли затрат на социальную поддержку безработных. Тем самым обеспечивалось улучшение материальной поддержки безработных граждан, но подобное решение не увязывалось с требованием о приоритетности активных мер в государственной политике занятости на рынке труда (о чем говорилось в гл. 11, параграф 11.1).

Увеличение суммы средств на проведение активной политики занятости населения предполагалось достигнуть путем привлечения дополнительных средств из иных источников: средств субъектов Российской Федерации, средств местных бюджетов и средств работодателей. Эти положения нашли отражение в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002–2004 гг.

В настоящее время источники и порядок финансирования мероприятий по содействию занятости населения определены в ст. 22 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», в которой записано: «1. Мероприятия по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, предусмотренные настоящим Законом, являются *расходными обязательствами* Российской Федерации».

3. Дополнительные средства для финансирования мероприятий по содействию занятости населения могут быть также получены из внебюджетных источников».

Понятие «расходные обязательства» сравнительно новое, оно введено Федеральным законом от 20.08.2004 N 120-ФЗ в Бюджетный кодекс РФ (глава 11, статья 84. Расходные обязательства Российской Федерации), в котором установлено, что «формирование расходов бюджетов всех уровней бюджетной системы Российской

Федерации осуществляется в соответствии с расходными обязательствами, обусловленными установленным законодательством Российской Федерации разграничением полномочий федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, исполнение которых, согласно законодательству Российской Федерации, международным и иным договорам и соглашениям, должно происходить в очередном финансовом году за счет средств соответствующих бюджетов».

Согласно данному в указанном Федеральном законе определению: расходные обязательства — это «обусловленные Законом, иным нормативным актом, договором или соглашением обязанности Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципального образования предоставить физическим или юридическим лицам, органам государственной власти, органам местного самоуправления, иностранным государствам, международным организациям и иным субъектам международного права средства соответствующего бюджета (государственного внебюджетного фонда, территориального государственного внебюджетного фонда).

Расходные обязательства Российской Федерации исполняются за счет собственных доходов и источников финансирования дефицита федерального бюджета. В случаях, установленных федеральными законами, расходные обязательства Российской Федерации исполняются за счет средств бюджетов государственных внебюджетных фондов Российской Федерации.

Если один уровень власти делегирует свои бюджетные полномочия другому уровню власти, одновременно возникают расходные обязательства бюджета более низкого уровня и расходные обязательства по их финансовому обеспечению за счет субвенций из вышестоящего бюджета.

Расходные обязательства Российской Федерации возникают в результате принятия федеральных законов и (или) нормативных правовых актов, предусматривающих предоставление из федерального бюджета межбюджетных трансфертов в форме субвенций бюджетам субъектов Российской Федерации, на исполнение расходных обязательств субъектов Российской Федерации в связи с

#### 13.4. Финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения

осуществлением органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных им отдельных государственных полномочий Российской Федерации (в нашем случае — полномочий по управлению занятостью населения). Бюджетным кодексом РФ предусмотрено также предоставление субвенций из бюджета субъекта Российской Федерации местным бюджетам.

Требуется пояснение слово «субвенция». *Субвэнция* (от лат. *subvenire* — приходить на помощь) — это вид денежного пособия местным органам власти со стороны государства, выделяемого на определенный срок на конкретные цели, в отличие от дотации субвенция подлежат возврату в случае нецелевого использования или использования не в установленные ранее сроки. Субвенция, не использованная в срок или использованная не по назначению, подлежит возврату предоставившему ее органу в беспорядном порядке в трехмесячный срок после принятия об этом решения за счет средств получателя субвенции. Решение о возврате субвенции принимает орган, предоставивший ее, не позднее трех месяцев после получения отчетности об использовании субвенций или по истечении срока отчетности.

Объемы финансирования мероприятий по содействию занятости населения из федерального бюджета в бюджеты субъектов Российской Федерации в виде субвенций по согласованию с Рострудом могут корректироваться.

В субъектах Федерации объем финансирования мероприятий по содействию занятости населения за счет субвенций из федерального бюджета занимает подавляющую часть (до 95% и выше) от общего объема необходимых средств.

Непосредственное финансирование мероприятий по содействию занятости населения проводится путем заключения договоров между департаментами или центрами занятости населения с исполнителями мероприятий — юридическими и физическими лицами, отобранными для этих целей по конкурсу. Выплаты пособия по безработице, материальной помощи безработным гражданам и лицам, находящимся на их содержании, стипендии безработным гражданам в период прохождения профессионального обучения производятся филиалами Сберегательного банка Российской Феде-



рации или почтовыми отделениями связи на основании списков получателей пособий и стипендий, которые составляются центрами занятости населения.

Таковы теория и реалии рынка труда, рынка сложного и противоречивого, затрагивающего самые чувствительные стороны человеческого бытия.

Изложенный материал дает наиболее общие представления обо всем многообразии явлений и процессов, образующих рынок труда и составляющих существенную часть рыночной экономики.

При изучении отношений, складывающихся на рынке труда, нежно иметь в виду, что законодательные акты, регламентирующие указанную сферу в нашей стране, довольно часто претерпевают изменения. Так, Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» с момента его издания в июле 1992 г. по настоящее время изменялся и дополнялся 22 раза, последнее изменение и дополнение произошло в редакции Федерального закона от 01.07.2011 N 169-ФЗ. То же можно сказать о законах, устанавливающих прожиточный минимум, оплату труда работников бюджетной сферы и др. За этими изменениями нужно следить. Приведенный ниже список рекомендуемой литературы поможет изучающим дисциплину «Рынок труда» более полно ознакомиться с ее проблематикой.

### Термины и понятия

Социальная поддержка безработных граждан.	Пособие по безработице.
Нормативы социальной защиты населения.	Социальное партнерство.
Социально-профессиональная адаптация	Соглашения и коллективные договоры.
Адресные программы социальной помощи населению	Финансирование мероприятий по содействию занятости населения
Социальный контракт.	Расходные обязательства.
	Субвенции.

***Вопросы для повторения и обсуждения к главе 13***

1. Какие гарантии предоставляет российское государство своим гражданам в области занятости?
2. Какие государственные гарантии безработным гражданам существуют в России?
3. Какую роль в системе социальной защиты занятого населения играет минимальная заработная плата?
4. Как в настоящее время соотносятся показатели прожиточного минимума с показателями заработной платы населения России, каковы здесь тенденции и прогнозы?
5. В чем заключается государственная социальная помощь безработным гражданам?
6. Какой порядок выплаты пособий по безработице установлен в нашей стране и каковы их размеры?
7. Что собой представляют адресные программы социальной помощи населению?
8. Что такое социальный контракт, каково его назначение?
9. В чем заключается роль социального партнерства в обеспечении занятости?
10. Каковы источники и порядок финансирования мероприятий по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан?
11. Что понимают под расходными обязательствами и субвенциями?

\*\*\*

## Рекомендуемая литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) // Российская газета, N 7, 21.01.2009; Собрание законодательства РФ, 26.01.2009, N 4, ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 18.07.2011) (с изм. и доп., вступающими в силу с 02.08.2011).
3. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г № 1032-1 (в редакции от 27.07.2010 N 227-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 N 20-П) <http://phoenixspb.org/federalniy-zakon-n-1032-1/>
4. Гриценко, Н. Н. Основы социального государства : учеб. для вузов / Н. Н. Гриценко, Ф. И. Шарков. — М., 2004.
5. Доклад Федеральной службы по труду и занятости «Об осуществлении органами государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения в первом полугодии 2011 г. (извлечения). М.: Роструд, 2011 // Материалы Социального форума «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» 10–11 ноября 2011 г.
6. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах : учеб. пособие. / А. Л. Жуков — М.: Издательство «МИК», 2006.
7. Збышко, Б. Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России / Б. Г. Збышко — М., 2004.
8. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников. — М., 2001.
9. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда в 1957–1990 гг. — Том 3. — МБТ, 1991.
10. Костин, Л.А. Проблемы экономики труда : избранное / Л. А. Костин. — В 2 т. — М., 2005.

11. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Н. К. Лунёва. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
12. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учеб. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабинина. — В 2 т. — М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2007.
13. Рофе, А.И. Рынок труда : учеб. для вузов / А. И. Рофе. — М.: Издательство «МИК», 2003.
14. Рофе, А.И. Труд : теория, экономика, организация: учеб. для вузов / А. И. Рофе. — М. : Издательство «МИК», 2005.
15. Рынок труда : учеб. / Под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина; 3-е изд. перераб. и доп. — М. : Издательство «Экзамен», 2007.
16. Экономика и социология труда : учеб. / Под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2007.
17. Экономика труда / Под ред. Н. А. Горелова; 2-е изд. — СПб: Питер, 2007.
18. Экономика труда : социально-трудовые отношения: учеб. / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М. : Издательство «Экзамен», 2006.
19. Эренберг, Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит ; под науч. ред. Р. П. Колосовой, Т. О. Разумовой, С. Ю. Рощина ; пер. с англ. — М., 1996.
20. Интернет-ресурсы Росстата. <http://www.gks.ru>

# Приложение

## Закон города Москвы «О занятости населения в городе Москве»<sup>120</sup>

Настоящий Закон устанавливает правовые, экономические и организационные меры реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе Москве, дополнительные гарантии по обеспечению конституционных прав жителей города Москвы на труд и социальную защиту от безработицы, а также дополнительные меры по социальной поддержке безработных граждан в целях создания эффективной городской системы содействия занятости населения, профилактики безработицы, повышения социальной защищенности жителей города Москвы и последовательного приближения к полной занятости населения.

### Глава 1. Общие положения

#### Статья 1. Законодательство города Москвы о занятости населения

Законодательство города Москвы о занятости населения основывается на Конституции Российской Федерации, федеральных законах, иных нормативных правовых актах Российской Федерации, Уставе города Москвы и состоит из настоящего Закона, законов и иных нормативных правовых актов города Москвы.

#### Статья 2. Сфера действия настоящего Закона

1. Действие настоящего Закона распространяется на жителей города Москвы, достигших возраста, с которого в соответствии с трудовым законодательством допускается заключение трудового договора, независимо от пола, национальности, социального положения, отношения к религии, политических убеждений, а также на

---

<sup>120</sup> <http://www.labor.ru/?id=1057>

работодателей, вступающих в трудовые отношения с работниками на территории города Москвы.

2. Гражданам, проживающим в других субъектах Российской Федерации, иностранным гражданам и лицам без гражданства предоставляются услуги по содействию занятости в соответствии с федеральным законодательством и законодательством города Москвы.

### **Статья 3. Основные принципы реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе Москве**

Реализация государственной политики в области содействия занятости населения в городе Москве основывается на принципах:

1. Законности, адресности, открытости и профессиональной компетентности;
2. Обеспечения условий для достойного труда;
3. Недопущения дискриминации в получении государственных услуг в сфере занятости населения и доступности указанных услуг при трудоустройстве;
4. Защиты интересов рынка труда;
5. Ответственности органов исполнительной власти города Москвы, государственных организаций и должностных лиц за ненадлежащее обеспечение прав граждан в сфере занятости населения;
6. Профилактики и преодоления негативных последствий безработицы;
7. Взаимодействия сторон социального партнерства;
8. Обеспечения повышения трудовой активности и конкурентоспособности жителей Москвы на рынке труда.

### **Статья 4. Городская государственная система содействия занятости населения**

Городскую государственную систему содействия занятости населения образуют:

1. Уполномоченный орган исполнительной власти города Москвы, осуществляющий полномочия в области содействия занято-

сти населения (далее — уполномоченный орган в области содействия занятости населения);

2. Иные органы исполнительной власти города Москвы, содействующие занятости отдельных категорий граждан (далее — иные уполномоченные органы исполнительной власти города Москвы);

3. Государственные учреждения города Москвы, оказывающие комплексные услуги в области содействия занятости населения (далее — государственные учреждения службы занятости населения);

4. Государственные учреждения города Москвы, оказывающие специализированные услуги или услуги отдельным категориям граждан в области содействия занятости населения, услуги по профессиональной ориентации, подготовке, переподготовке и повышению квалификации населения (далее — специализированные государственные учреждения).

### **Статья 5. Негосударственные организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие услуги по содействию занятости населения**

Негосударственные организации и индивидуальные предприниматели, оказывающие в городе Москве в установленном порядке услуги по трудоустройству граждан, подбору персонала (в том числе заполнению вакантных должностей, заявленных работодателем, за счет собственных работников), содействуют занятости населения в городе Москве путем предоставления рабочих мест, соответствующих требованиям федерального законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящего Закона и иных нормативных правовых актов города Москвы.

### **Статья 6. Координационный комитет содействия занятости населения города Москвы**

1. В целях осуществления координации деятельности сторон социального партнерства для обеспечения рационального исполь-

зования трудовых ресурсов и эффективной занятости населения, предоставления гарантий и компенсаций при безработице, выработки согласованных решений Правительства Москвы, городских объединений профсоюзов, городских объединений работодателей и общественных организаций, представляющих интересы граждан, по основным направлениям политики занятости населения формируется Координационный комитет содействия занятости населения города Москвы (далее — Комитет).

2. Комитет осуществляет свою деятельность на принципах добровольности, равноправия и ответственности сторон. Все решения и предложения Комитета носят рекомендательный характер и направляются в органы исполнительной власти города Москвы, заинтересованные организации.

3. Комитет имеет право:

- рассматривать проекты городских программ по содействию занятости населения;
- участвовать в рассмотрении проектов законов и иных нормативных правовых актов города Москвы по проблемам занятости населения;
- вносить в органы исполнительной власти города Москвы предложения по совершенствованию государственной политики содействия занятости населения и повышению социальной защищенности граждан;
- вносить предложения по направлениям расходования финансовых средств, предназначенных для реализации мероприятий содействия занятости населения и материальной поддержки безработных граждан;
- координировать деятельность в области содействия занятости населения;
- рассматривать иные вопросы содействия занятости населения.

4. Организация и порядок работы Комитета определяются в его положении, утверждаемом представленными в Комитете сторонами.



### **Статья 7. Участие профессиональных союзов в обеспечении занятости населения**

Профессиональные союзы участвуют в разработке и реализации государственной политики в области содействия занятости населения в городе Москве путем:

1. Содействия предоставлению социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам при трудоустройстве и увольнении в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы;

2. Проведения взаимных консультаций с органами исполнительной власти города Москвы и работодателями в целях разработки мероприятий по профилактике безработицы и повышению конкурентоспособности граждан на рынке труда;

3. Заключения соглашений с органами исполнительной власти города Москвы и работодателями, предусматривающих мероприятия, направленные на обеспечение занятости населения;

4. Внесения работодателям предложений о включении в коллективные договоры и соглашения конкретных мер по обеспечению занятости населения и предупреждению массовых увольнений;

5. Внесения в органы исполнительной власти города Москвы предложений по определению эффективных направлений финансирования в области обеспечения занятости населения и развития профессионального образования;

6. Создания негосударственных, в том числе общественных, организаций по содействию занятости населения;

7. Осуществления иных мероприятий, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

### **Статья 8. Участие работодателей в организации занятости населения**

1. Работодатели содействуют проведению и реализации государственной политики в области содействия занятости населения города Москвы путем:

- предоставления социальных гарантий работникам при трудоустройстве и увольнении, профессиональном обучении, а также льгот и компенсаций в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы;

- недопущения массовых увольнений работников, принятия превентивных мер по обеспечению их занятости;

- создания новых рабочих мест;

- предоставления информации о потребности в работниках (наличии вакантных рабочих мест, должностей) в уполномоченный орган исполнительной власти города Москвы в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

2. Объединения работодателей содействуют проведению и реализации государственной политики содействия занятости населения в городе Москве путем:

- проведения консультаций с органами исполнительной власти города Москвы, профессиональными союзами по вопросам занятости населения;

- заключения соглашений с органами исполнительной власти города Москвы, профессиональными союзами и иными представительными органами работников, предусматривающих мероприятия в области занятости населения;

- внесения в профессиональные союзы и иные представительные органы работников предложений о включении в коллективные договоры и соглашения конкретных мер по обеспечению занятости населения;

- внесения в органы исполнительной власти предложений по определению эффективных направлений финансирования в области обеспечения занятости населения и развития профессионального образования;

- осуществления иных мероприятий, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

## **Глава 2. Основные направления реализации государственной политики содействия занятости населения**

### **Статья 9. Городские целевые программы по содействию занятости населения**

1. В целях создания условий для развития рынка труда и эффективной занятости населения принимаются и реализуются городские целевые программы по содействию занятости населения.

2. Городские целевые программы по содействию занятости населения предусматривают меры по:

- рациональному размещению и использованию трудовых ресурсов;
- проведению анализа спроса и предложения рабочей силы на рынке труда;
- определению текущей и перспективной потребности в работниках по видам экономической деятельности, профессиям и должностям;
- совершенствованию форм и методов работы по профилактике безработицы;
- содействию трудоустройству населения и подбору персонала для организаций города;
- информационному обеспечению рынка труда;
- разработке и реализации эффективных механизмов профилирования безработных граждан;
- обеспечению и совершенствованию услуг по профессиональной ориентации, психологической поддержке и социальной адаптации граждан;
- совершенствованию системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан, незанятого населения и работников организаций, увольняемых в

связи с ликвидацией организаций, сокращением численности или штата работников организаций;

- социальной поддержке безработных граждан и граждан, испытывающих трудности в поиске работы

- инвалиды;

- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости);

- одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;

- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;

- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;

- беженцы и вынужденные переселенцы;

- несовершеннолетние граждане в возрасте от 14 до 18 лет;

- беременные женщины и женщины, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов;

- граждане, имеющие на попечении лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа исполнительной власти необходим постоянный уход;

- супруги, в случае если они оба признаны безработными;

- граждане в возрасте от 18 до 24 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые;

- граждане в возрасте от 21 года до 26 лет из числа выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, ищущие работу впервые;

- бездомные граждане, утратившие право пользования жилой площадью в городе Москве и не имеющие регистрации по месту жительства.

- реализации специальных мероприятий, способствующих трудоустройству безработных граждан и граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

- развитию форм и методов регулирования трудовой миграции;
- координации деятельности сторон социального партнерства и органов исполнительной власти города Москвы по обеспечению занятости населения;
- поощрению работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, включая временные;
- организации проведения оплачиваемых общественных работ;
- иным направлениям в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

**Статья 10. Социальная экспертиза проектов городских целевых программ в целях выявления их влияния на создание и сохранение рабочих мест в городе Москве**

1. В целях выявления и оценки возможных результатов влияния реализации проектов городских целевых программ на состояние рынка труда в городе Москве проводится их социальная экспертиза.

2. Социальной экспертизе подлежат проекты городских целевых программ, реализация которых влияет на занятость населения в городе Москве, по следующим позициям:

- мероприятия по созданию или сохранению (модернизации) рабочих мест, в том числе котируемых, с уровнем заработной платы не ниже прожиточного минимума;
- мероприятия, в том числе образовательные, по повышению качества рабочей силы в соответствии с требованиями рынка труда;
- прогнозируемые итоги реализации мероприятий программы по обеспечению занятости населения по соответствующему виду экономической деятельности;
- прогнозируемая численность высвобождаемых работников в результате реализации мероприятий программы.

3. Порядок проведения социальной экспертизы определяется Правительством Москвы.

**Статья 11. Московский информационный банк данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения**

1. В целях информационного обеспечения городской системы содействия занятости населения формируется московский информационный банк данных получателей государственных услуг в сфере занятости населения (далее — московский информационный банк занятости населения).

2. Сведения, содержащиеся в московском информационном банке занятости населения, являются открытыми и доступными для граждан и работодателей.

3. Московский информационный банк занятости населения состоит из:

- регистра физических лиц — получателей государственных услуг в сфере занятости населения (далее — государственные услуги);
- регистра работодателей — получателей государственных услуг;
- базы данных вакансий;
- специализированных регистров получателей государственных услуг.

4. Регистр физических лиц включает в себя следующие данные:

- регистрационный номер учетной записи;
- фамилию, имя, отчество;
- информацию о профессиональных навыках и образовании;
- иную информацию, необходимую для эффективного предоставления государственной услуги.

5. Регистр работодателей включает в себя следующие данные:

- регистрационный номер учетной записи;
- полное наименование работодателя;
- юридический и фактический адреса, номера телефона и факса, адрес электронной почты, идентификационный номер налогоплательщика, присвоенные работодателю значения в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности работодателя;
- информацию о численности работников;

- общее количество имеющихся рабочих мест с указанием перечня необходимых профессий;

- иную информацию, необходимую для эффективного предоставления государственной услуги.

6. База данных вакансий включает в себя сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей.

7. Специализированные регистры получателей государственных услуг формируются по:

- отдельным категориям граждан;
- профессиональному признаку;
- социально-демографическим характеристикам;
- иным характеристикам, установленным уполномоченным органом в области содействия занятости населения.

8. Специализированные государственные учреждения самостоятельно формируют специализированные банки получателей государственных услуг в соответствии со спецификой собственной работы и обмениваются информацией с уполномоченным органом в области содействия занятости населения, иными уполномоченными органами исполнительной власти города Москвы, государственными учреждениями службы занятости населения на безвозмездной основе.

9. Формирование московского информационного банка занятости населения в части сведений о физических лицах осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

10. Порядок формирования московского информационного банка занятости населения и специализированных банков получателей государственных услуг, обмена сведениями между ними устанавливается Правительством Москвы.

## **Статья 12. Информационное обеспечение рынка труда в городе Москве**

1. Информация о положении на рынке труда в городе Москве является общедоступной и содержит сведения о регулировании

социально-трудовых отношений, спросе и предложении на рабочую силу по видам экономической деятельности, перераспределении рабочей силы, миграционных процессах, привлечении и использовании иностранной рабочей силы.

2. Информация о положении на рынке труда в городе Москве основывается на аналитических, статистических, социально-экономических, социологических и иных материалах, формируемых органами и учреждениями, участвующими в предоставлении государственных услуг по информированию граждан и работодателей.

3. Основными способами информирования о положении на рынке труда в городе Москве являются:

- предоставление информации по запросу граждан или работодателей;
- проведение ярмарок вакансий;
- издание информационных материалов, публикация соответствующих сведений в средствах массовой информации;
- иные доступные способы распространения информации.

4. Информация о положении на рынке труда в городе Москве предоставляется уполномоченным органом в области содействия занятости населения и государственными учреждениями службы занятости населения бесплатно.

### **Статья 13. Дополнительная социальная и материальная поддержка безработных граждан и иных категорий граждан**

1. Безработным гражданам, а также гражданам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению государственных учреждений службы занятости населения, оказывается дополнительная социальная и материальная поддержка в виде:

- компенсации расходов за пользование услугами городского общественного транспорта в период поиска работы, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (за исключением лиц, имеющих право бесплатного проезда на всех видах городского пассажирского транспорта);



- материальной помощи в период временной нетрудоспособности безработного, утратившего право на пособие по безработице;
- единовременной материальной помощи в период безработицы, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации в случае смерти члена семьи безработного, а также одному из членов семьи безработного в случае его смерти;
- доплаты к пособию по безработице и стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

2. Дополнительная социальная и материальная поддержка оказывается:

- безработным гражданам в период участия в оплачиваемых общественных работах либо временного трудоустройства;
- обучающимся образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы;
- обучающимся и студентам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в период временного трудоустройства.

3. Размеры и порядок предоставления дополнительной социальной и материальной поддержки, предусмотренной настоящей статьёй, устанавливаются Правительством Москвы.

#### **Статья 14. Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения**

1. Под профессиональной ориентацией понимается проведение комплекса специальных мер в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости гражданина с учетом его потребностей, индивидуальных особенностей и возможностей, а также востребованности профессий (специальностей) на рынке труда города Москвы.

2. Гражданам предоставляется бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации в государственных учреждениях службы занятости населения и специализированных государственных учреждениях, иных уполномоченных органах ис-

полнительной власти города Москвы в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства и профессионального обучения.

3. Безработным гражданам предоставляются бесплатные услуги по психологической поддержке в государственных учреждениях службы занятости населения и специализированных государственных учреждениях, иных уполномоченных органах исполнительной власти города Москвы в целях повышения трудовой мотивации, разрешения психологических проблем, препятствующих процессу самоопределения, или снижения их актуальности, профессионального обучения либо трудоустройства.

4. Оказание услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке осуществляется с учетом индивидуальных особенностей, уровня образования, потребностей и возможностей гражданина.

5. Порядок оказания услуг в области профессиональной ориентации и психологической поддержки населения утверждается Правительством Москвы.

### **Статья 15. Социальная адаптация безработных граждан на рынке труда в городе Москве**

1. Под социальной адаптацией безработных граждан на рынке труда понимается система мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности указанных граждан путем обучения их навыкам самостоятельного поиска работы, формирования позитивного отношения к труду и повышения уровня трудовой активности.

2. Безработным гражданам обеспечивается бесплатное получение услуг по социальной адаптации в государственных учреждениях службы занятости населения и специализированных государственных учреждениях, иных уполномоченных органах исполнительной власти города Москвы.

3. Безработным гражданам предоставляются услуги по социальной адаптации в случае, если они испытывают трудности в поиске работы либо:

- впервые ищут работу (ранее не работали);
- стремятся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- состоят на учете в государственных учреждениях службы занятости населения более шести месяцев;
- утратили способность к выполнению работы по прежней профессии (специальности).

4. Порядок оказания услуг по социальной адаптации безработных граждан на рынке труда в городе Москве устанавливается Правительством Москвы.

### **Статья 16. Профессиональное обучение безработных граждан**

1. Профессиональное обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) безработных граждан проводится на основе анализа потребности в работниках по профессиям и специальностям, пользующимся устойчивым спросом на рынке труда в городе Москве, в целях повышения их конкурентоспособности при поиске работы.

2. Профессиональное обучение безработных граждан в городе Москве осуществляется по образовательным программам дополнительного профессионального образования с учетом требований государственных образовательных стандартов и индивидуальных особенностей обучаемых.

3. Формы профессионального обучения безработных граждан в городе Москве определяются с учетом их профессиональной подготовки, трудового опыта и состояния здоровья.

4. Услуги по профессиональному обучению предоставляются безработным гражданам по направлению государственных учреждений службы занятости населения и оказываются бесплатно.

5. Порядок профессионального обучения безработных граждан в городе Москве устанавливается Правительством Москвы.

### **Статья 17. Организация общественных работ**

1. Уполномоченный орган в области содействия занятости населения и иные уполномоченные органы исполнительной власти

города Москвы организуют проведение оплачиваемых общественных работ в целях обеспечения потребностей города и работодателей в выполнении работ социально полезной направленности, носящих временный или сезонный характер, а также сохранения мотивации к труду и обеспечения дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу, и безработных граждан.

2. Отношения между уполномоченным органом в области содействия занятости населения, органами исполнительной власти города Москвы и работодателями регулируются договорами о совместной деятельности по организации и проведению общественных работ.

3. Объемы и виды общественных работ, порядок их финансирования устанавливаются Правительством Москвы.

### **Статья 18. Содействие самозанятости безработных и иных категорий граждан**

1. Под самозанятостью понимаются самостоятельные организация и ведение предпринимательской деятельности, осуществляемые в соответствии с федеральным законодательством.

2. Для целей настоящего Закона к самостоятельно занятым относятся:

- работодатели — лица, управляющие собственным малым предприятием или занимающиеся предпринимательской деятельностью и имеющие одного или нескольких наемных работников;
- самостоятельные работники — лица, которые, работая самостоятельно или с одним или несколькими партнерами, не нанимают на постоянной основе работников;
- неоплачиваемые семейные работники — лица, как правило, работающие без вознаграждения на предприятии (в хозяйстве), управляемом лицом, с которым они находятся в родственных отношениях;
- члены производственного кооператива.

3. Содействие самозанятости безработных граждан осуществляется в формах:

- бесплатного информирования:
  - о системе государственной поддержки малого предпринимательства в городе Москве и приоритетных направлениях его развития;
  - о возможностях и условиях обучения безработных граждан по направлению службы занятости основам предпринимательской деятельности и профессиям, необходимым для организации самозанятости, с учетом рекомендаций психолога и специалиста по профессиональной ориентации;
  - о порядке подготовки учредительных документов для создания малого предприятия или получения разрешения на право заниматься предпринимательской деятельностью;
  - о порядке разработки технико-экономического обоснования (бизнес-плана);
  - о порядке и условиях предоставления безработным гражданам финансовых средств для организации самозанятости;
  - об иных видах оказываемых услуг по организации самозанятости;
- консультирования, тестирования и профессионального обучения в целях подготовки к предпринимательской деятельности с учетом индивидуальных особенностей, способностей и возможностей каждого гражданина;
- предоставления финансовой помощи для организации самозанятости в порядке, предусмотренном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

4. Содействие самозанятости безработных граждан осуществляется на основе договора, заключаемого между государственным учреждением службы занятости населения и безработным гражданином.

5. Необходимыми условиями предоставления финансовой помощи для организации самозанятости являются:

- достижение гражданином 16-летнего возраста;
- регистрация гражданина в качестве безработного в государственном учреждении службы занятости населения;
- избрание вида деятельности, являющегося приоритетным для города Москвы;
- представление технико-экономического обоснования избранного вида деятельности (бизнес-плана);
- заключение договора между государственным учреждением службы занятости населения и гражданином;
- получение свидетельства на право заниматься предпринимательской деятельностью или свидетельства о регистрации малого предприятия в соответствии с заключенным договором.

6. В целях вовлечения в предпринимательскую деятельность иных категорий граждан, нуждающихся в занятости или специальных мерах по содействию занятости, уполномоченным органом в области содействия занятости населения разрабатываются дополнительные меры по содействию занятости.

7. Порядок содействия самозанятости безработных граждан и иных категорий граждан определяется Правительством Москвы.

### **Глава 3. Специальные меры по содействию занятости населения**

#### **Статья 19. Дополнительные гарантии гражданам, увольняемым в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации**

1. Работодатели предоставляют информацию о работниках, увольняемых в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, в государственные учреждения службы занятости населения независимо от численности высвобождаемых работников не позднее чем за два месяца (а в случае массового высвобождения — за три месяца) до предполагаемого высвобождения. Информация о применении в от-

ношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве) предоставляется ежемесячно.

2. Форма предоставления информации, указанной в части 1 настоящей статьи, и требования к ее содержанию устанавливаются уполномоченным органом в области содействия занятости населения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Гражданам, увольняемым в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации, уполномоченный орган в области содействия занятости населения при участии государственных учреждений службы занятости населения и специализированных государственных учреждений оказывает услуги по:

- содействию в трудоустройстве, в том числе до момента их увольнения;
- профессиональной ориентации;
- консультированию по вопросам трудового законодательства;
- опережающему профессиональному обучению увольняемых из организаций граждан в случае, если они не проходили повышение квалификации в течение пяти лет либо их профессия и специальность не востребованы на рынке труда, либо они относятся к гражданам, испытывающим трудности в поиске работы.

4. Уполномоченный орган в области содействия занятости населения совместно с работодателем разрабатывает план мероприятий по содействию занятости высвобождаемых граждан.

5. Опережающее профессиональное обучение увольняемых граждан осуществляется на основании гражданско-правового договора, заключаемого уполномоченным органом в области содействия занятости населения и работодателем.

**Статья 20. Дополнительные гарантии содействия занятости отдельных категорий граждан, осуществляемые посредством квотирования рабочих мест**

- Инвалидам;
- несовершеннолетним в возрасте от 14 до 18 лет;

- лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в возрасте до 23 лет;
- гражданам в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущим работу впервые, дополнительные гарантии занятости обеспечиваются в соответствии с законодательством города Москвы о квотировании рабочих мест.

#### **Глава 4. Специальные меры по организации занятости отдельных категорий граждан**

##### **Статья 21. Основные формы содействия занятости инвалидов**

Содействие занятости инвалидов в городе Москве осуществляется в формах:

- информирования по вопросам занятости;
- обеспечения профессионального образования;
- трудоустройства в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалидов;
- создания адаптированных рабочих мест и условий труда для инвалидов.

##### **Статья 22. Государственные гарантии содействия занятости инвалидов**

Содействие занятости инвалидов в городе Москве обеспечивается следующими государственными гарантиями:

- городскими целевыми программами по содействию занятости инвалидов в городе Москве;
- оказанием содействия в реализации проектов коммерческих и некоммерческих организаций, в том числе субъектов малого предпринимательства, учредителями которых являются инвалиды, общественных объединений по содействию занятости инвалидов в городе Москве в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;



- аккредитацией реабилитационных и образовательных учреждений для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, содействующих занятости инвалидов, в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- подготовкой и повышением квалификации специалистов по профессиональной реабилитации инвалидов в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении города Москвы, в целях обеспечения интегрированного подхода к трудоустройству, адаптации инвалидов и содействия им в получении достойной работы;

- осуществлением социально-трудового патронажа инвалидов посредством сопровождения инвалидов при трудоустройстве, адаптации в трудовых коллективах и в процессе трудовой деятельности;

- осуществлением в установленном порядке контроля за целевым использованием выделенных финансовых средств, связанных с обучением и трудоустройством инвалидов;

- иными государственными гарантиями, установленными нормативными правовыми актами города Москвы.

### **Статья 23. Меры по профессиональной реабилитации и трудоустройству инвалидов в городе Москве**

Профессиональная реабилитация и трудоустройство инвалидов осуществляются специализированными государственными учреждениями с участием заинтересованных органов исполнительной власти города Москвы, которые содействуют занятости инвалидов путем:

- формирования специализированных регистров получателей государственных услуг, включающих сведения о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей для инвалидов по использованию их труда;

- подбора заказчиков на выполнение работ, связанных с привлечением труда инвалидов;

- координации взаимодействия организаций, заинтересованных в трудовой реабилитации инвалидов;
- создания сети консультативных центров для оказания бесплатных информационно-консультативных услуг инвалидам по их профессиональной ориентации и трудоустройству и работодателям, желающим создать и оборудовать рабочие места для инвалидов;
- содействия инвалидам в получении профессионального образования, включая организацию создания учебных мест для инвалидов, в том числе для детей-инвалидов, обучающихся на дому с использованием дистанционных образовательных технологий;
- разработки стандартов специально оборудованных рабочих мест и содействия в создании специальных условий на рабочем месте для инвалидов;
- содействия инвалидам в их трудоустройстве и самозанятости.

**Статья 24. Содействие социально-трудовой адаптации лиц, в том числе детей и молодежи с ограничениями жизнедеятельности, способных выполнять отдельные виды работ**

1. Содействие социально-трудовой адаптации лиц, в том числе детей и молодежи с ограничениями жизнедеятельности, способных выполнять отдельные виды работ, в городе Москве осуществляется специализированными государственными учреждениями, обеспечивающими медицинское и психолого-педагогическое сопровождение, учебно-производственный процесс и трудоустройство указанных лиц.

2. Социально-трудовая адаптация лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, осуществляется на основе анализа потребностей города Москвы в работниках с профессиональными навыками в определенных видах экономической деятельности и включает в себя следующие этапы:

- выявление склонности граждан к определенному виду экономической деятельности путем ознакомления с технологическими процессами;
- приобретение гражданами профессиональных навыков самостоятельного выполнения на адаптированном рабочем месте опре-

деленной операции или определенного технологического процесса, в том числе подготовка и переподготовка граждан в случае возникновения трудностей при освоении новых технологических операций;

- трудоустройство в организации, в том числе использующие надомный труд;
- оказание содействия работодателям при организации специализированных рабочих мест, а также при трудовой реабилитации граждан;
- социально-трудовой патронаж, осуществляемый временно или постоянно специалистами специализированного государственного учреждения путем сопровождения граждан при их трудоустройстве и реабилитации на рабочем месте.

#### **Статья 25. Экономическая поддержка организаций, использующих труд инвалидов**

Органы исполнительной власти города Москвы оказывают экономическую поддержку организациям, использующим труд инвалидов, путем:

- предоставления налоговых льгот в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы;
- размещения государственных заказов в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выделения финансовых средств на оборудование индивидуальных рабочих мест для инвалидов в порядке, предусмотренном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

#### **Статья 26. Государственные гарантии содействия занятости молодежи**

Содействие занятости молодежи в городе Москве обеспечивается следующими государственными гарантиями:

- городскими целевыми программами по содействию занятости молодежи;
- оказанием содействия в реализации проектов коммерческих и некоммерческих организаций и общественных объединений, связанных с содействием занятости молодежи, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы;
- аккредитацией образовательных учреждений для подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, содействующих занятости молодежи, в порядке, предусмотренном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- бесплатным консультированием в области трудового законодательства;
- созданием специализированных (ученических) рабочих мест;
- работой по профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных учреждений;
- формированием базы данных вакансий, а также специализированных регистров получателей государственных услуг — молодежи в соответствии со статьей 11 настоящего Закона.

### **Статья 27. Содействие временному трудоустройству молодежи**

1. Органы исполнительной власти города Москвы оказывают содействие временному трудоустройству молодежи.

2. Временное трудоустройство молодежи осуществляется уполномоченным органом в области содействия занятости населения, государственными учреждениями службы занятости населения и специализированными государственными учреждениями при участии заинтересованных органов исполнительной власти города Москвы, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также организациями, оказывающими услуги по содействию занятости молодежи.

3. Содействие временному трудоустройству может осуществляться в отношении молодежи, молодежных объединений, в том числе молодежно-студенческих и молодежных трудовых отрядов.

4. Осуществляется временное трудоустройство:

- обучающихся и студентов образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в свободное от учебы время и в период каникул;
  - несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, не являющихся учащимися;
  - обучающихся и студентов последних курсов образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 17 до 23 лет;
  - выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые, в возрасте от 18 до 24 лет;
  - студентов последних курсов образовательных учреждений высшего профессионального образования в возрасте до 30 лет;
  - выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования, ищущих работу впервые, в возрасте до 30 лет.

5. Работодателям, создающим (выделяющим) временные рабочие места для молодежи, оказывается экономическая поддержка в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

6. Порядок организации временного трудоустройства молодежи в городе Москве устанавливается Правительством Москвы.

### **Статья 28. Содействие занятости женщин, испытывающих трудности в поиске работы**

Органы исполнительной власти города Москвы оказывают содействие занятости женщин, испытывающих трудности в поиске работы в городе Москве, путем:

- анализа и прогнозирования возможностей занятости и трудоустройства;
- разработки специальных мероприятий, способствующих занятости;
- содействия в организации собственного дела и организации временного трудоустройства;
- осуществления контроля за соблюдением условий труда;
- оказания услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке;
- организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- бесплатного консультирования в области трудового законодательства;
- формирования базы данных вакансий, а также специализированных регистров получателей государственных услуг — женщин в соответствии со статьей 11 настоящего Закона.

## **Статья 29. Организация занятости иностранных граждан в городе Москве**

1. Обеспечение трудовых миграционных процессов в городе Москве осуществляется органами исполнительной власти города Москвы в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы с учетом экономической эффективности и целесообразности, а также реализации миграционной политики в других субъектах Российской Федерации.

2. Предоставление Правительством Москвы Правительству Российской Федерации предложений по формированию квоты на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности проводится в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

3. В целях защиты рынка труда Правительство Москвы при подготовке предложений по формированию квоты на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан для осуществления ими трудовой деятельности исходит из права жителей Москвы на первоочередное занятие вакантных рабочих мест (должностей), наличия соответствующих трудовых ресурсов, предлагаемых условий труда, значимости вида работ для города, возможности предоставления работодателем временного или постоянного жилья для работников и других условий.

4. Уполномоченный орган в области содействия занятости населения осуществляет выдачу работодателям заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

5. Условия привлечения иностранных граждан, связанные с обеспечением работодателями материальных, медицинских, жилищных и иных социальных гарантий приглашенным работникам, порядок и механизм осуществления проверок работодателей в части соблюдения ими законодательства о занятости населения по вопросам привлечения и использования иностранных работников определяются Правительством Москвы (в соответствии со своей компетенцией) с участием городских социальных партнеров при взаимодействии с федеральными органами власти и их территориальными структурами.

### **Статья 30. Добровольная сертификация качества услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации населения, подбору персонала**

Добровольное подтверждение качества услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации населения, подбору персонала, оказываемых юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, может осуществляться через систему добровольной сертификации данных услуг в соответствии с федеральным законодательством.

### **Статья 31. Финансирование мероприятий по содействию занятости населения**

1. Финансирование мероприятий по содействию занятости населения в городе Москве, осуществляемых в соответствии с настоящим Законом, производится в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также за счет средств бюджета города Москвы и внебюджетных источников.

2. Дополнительные меры по содействию занятости населения и социальной поддержке безработных граждан, предусмотренные настоящим Законом, являются расходными обязательствами города Москвы.

## **Глава 5. Заключительные положения**

### **Статья 32. Контроль за соблюдением требований настоящего Закона**

Контроль за соблюдением требований настоящего Закона осуществляют уполномоченный орган в области содействия занятости населения и иные уполномоченные органы исполнительной власти города Москвы в соответствии со своей компетенцией.

### **Статья 33. Административная ответственность за нарушение настоящего Закона**

Нарушение настоящего Закона влечет административную ответственность в соответствии с Кодексом города Москвы об административных правонарушениях.

(Закон вступил в силу с 1 января 2009 года).



гот  
ску  
тру  
воо  
чия  
тру  
лен  
бот  
4  
лен  
чен  
с ф  
акт  
пра  
4  
обе  
лиш  
пор  
сти  
воп  
опр  
ком  
вза  
аль  
(  
тру  
пол  
,  
ств  
нал  
пре  
вол  
ны  
374

Рофе Александр Иосифович

## РЫНОК ТРУДА

**Учебник для вузов**  
*2-е издание, дополненное  
и переработанное*

Оформление обложки *Дмитрия Манахина*

Сдано в набор 01.11.2011. Подписано в печать 15.12.2011.  
Формат 60×90 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Усл. печ. л. 23,5. Тираж 1000 экз. Заказ № 32

**Издательство «МИК».**

Москва, ул. Б. Переяславская, д. 15, кв. 52.  
Изд. лиц. № 060412 от 14 января 1997 г.

Отпечатано в ППП «Типография «Наука»  
121099, Москва, Шубинский пер., 6

ISBN 978-5-87902-249-0



9 785879 022490