

Федеральное агентство по образованию
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГОУ ВПО «АмГУ»
Факультет социальных наук

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой МСР
_____ М.Т. Луценко
«__» _____ 2007 г.

Учебно-методический комплекс дисциплины

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Для специальности 040101 «Социальная работа»

Составитель: Ткаченко В.В.

Благовещенск 2007

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета

В.В. Ткаченко

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Занятость населения и ее регулирование» для студентов очной, заочной и заочно-сокращенной форм обучения по специальности 040101 «Социальная работа». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007. - ____ с.

Учебно-методические рекомендации ориентированы на оказание помощи студентам всех форм обучения по специальности 040101 «Социальная работа» для формирования специальных знаний по дисциплине.

© Амурский государственный университет

ВВЕДЕНИЕ

«Занятость населения и ее регулирование» – одна из базовых дисциплин, предлагаемых для изучения студентам специальности «Социальная работа», поскольку приобретение квалификации «специалист по социальной работе» предполагает знание законов функционирования рынка труда и основ занятости населения, а также нормативно-правовой базы ее регулирования.

Преподавание учебной дисциплины «Занятость населения и ее регулирование» базируется на достижениях теоретической мысли отечественной и зарубежной науки в социальной области, решениях и постановлениях государственных органов Российской Федерации, нормативных документах, результатах теоретического анализа практики занятости населения и ее регулирования в обществе.

В ходе изучения курса «Занятость населения и ее регулирование» **студент должен:**

- овладеть системой знаний о сущности и содержании рынка труда, знать и понимать сущность основных принципов и правил его функционирования;
- иметь представление о теоретических и практических особенностях развития занятости населения в современных условиях развития общества;
- владеть прикладными умениями в области поиска и подбора подходящей работы и быть готовым применять их на практике;
- уметь анализировать и оценивать ситуацию на рынке труда и возможность ее оптимизации посредством внедрения мер необходимого воздействия, как практического, так и нормативно-правового.

В ходе **лекций** даются основы систематизированных знаний по дисциплине, раскрываются ее наиболее важные теоретические положения в области занятости населения, внимание обучаемых концентрируется на основных аспектах теоретического и нормативно-правового обоснования ее регулирования.

Семинарские занятия по курсу "Занятость населения и ее регулирование" играют важную роль в системе профессионально-социальной подготовки

студентов университета. Их цель состоит в организации самостоятельного углубленного изучения студентами основ занятости населения для оптимизации состояния рынка труда региона и конкретных муниципальных образований.

Проверить качество освоения материала по данной дисциплине помогут предлагаемые *тестовые задания*.

Для студентов заочной формы обучения предлагается выполнение *контрольной работы*. Цель ее – в более детальном рассмотрении содержания курса, освоение основных его положений. Студенты должны самостоятельно проанализировать литературу, необходимую для написания контрольной работы.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ЕЕ МЕСТО В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Цель курса – способствовать овладению студентами теоретической и нормативно-правовой базой в области занятости населения, а также проблемами безработных граждан для эффективного решения задач практической социальной работы.

Задачи курса:

1. дать студентам знания в области занятости населения и безработицы, о проблемах в этой сфере и способах их решения в социальной работе;
2. способствовать применению студентами на практике теоретических и нормативно-правовых основ занятости;
3. сформировать у студентов представление о наиболее важных тенденциях в области занятости населения и ее регулирования;
4. способствовать осознанию студентами важности решения проблем, возникающих в сфере содействия занятости населения;
5. развивать способность студентов к критической оценке своих знаний по проблемам занятости, уровню освоения практики и технологий работы с различными категориями населения в области занятости.

Разделы дисциплины, усвоение которых необходимо при изучении данного курса: рынок труда в системе рыночного механизма; актуальные вопросы занятости населения в современных условиях, безработица как социально-экономическая проблема; Политика в области содействия занятости населения; регулирование занятости.

Для освоения основных аспектов данного курса необходимо также изучение следующих **дисциплин**: "Теория социальной работы", "Технология социальной работы" "Технология проектирования социальных проектов", "Управление социальными проектами", "Технология разработки социальных программ", "Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе", и опирается на их содержание.

Изучение курса "Занятость населения и ее регулирование" как учебного предмета имеет особое значение для профессионального становления будущих социальных работников. Данный курс расширяет научный кругозор студентов, способствует выработке правильного отношения к социальной работе как профессии, дает ясное представление о проблеме безработицы и о деятельности органов службы занятости населения по их разрешению.

Организация *самостоятельной работы студентов* в процессе преподавания курса "Занятость населения и ее регулирование" поможет актуализировать, углубить теоретический фундамент, на основе которого будущие социальные работники сферы социальной защиты населения смогут выработать творческий подход к решению сложных социальных задач.

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ КУРСА ПО ТЕМАМ И ВИДАМ РАБОТ

Программа курса "Занятость населения и ее регулирование" для студентов очной формы обучения предполагает изучение дисциплины в объеме 117 часов. Из них лекций - 32 часа, семинаров - 16 часов.

№	Наименование тем и разделов	Всего (часов)	Аудиторных занятий, час., в т.ч.		Самост. работа
			лекции	семинары	
1. Раздел. Рынок труда в системе рыночного механизма					
1	Сущность и содержание рынка труда	10	4		6
2	Основные модели рынка труда	8	2	2	4
3	Рабочая сила в рыночных условиях	8	2		6
2. Раздел. Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях					
4	Социально-экономическая сущность занятости населения	10	4		6
5	Социально-демографические группы в сфере занятости	10	2	2	6
6	Гибкие формы занятости и ее мотивация	10	2	2	6
3. Раздел. Безработица как социально-экономическая проблема.					
7	Безработица как социальное явление	8	2	2	4
8	Системы материальной помощи безработным	8	2	2	4
9	Нормативно-правовые аспекты безработицы	8	2	2	4
4. Раздел. Политика в области содействия занятости населения					
10	Активная и пассивная политика Занятости	8	2	2	4
11	Программа занятости как механизм Реализации политики занятости	6	2		4
12	Социальное партнерство как технология Реализации политики занятости	6	2		4
5. Раздел. Регулирование занятости					
13	Государственная служба занятости: Структура, функции, права	8	2	2	4
14	Регулирование занятости на предприятиях	7	2		5
	Итого	117	32	16	69

2.2. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Раздел 1. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА

Тема 1. СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Рынок труда как составляющая часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). В более общем смысле рынок труда является выражением конкретных систем общей организации труда в условиях товарно-денежных отношений и обеспечивает функционирование рыночной экономики на основании закона спроса и предложения. Главными составляющими рынка труда являются: *совокупное предложение* – охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и *совокупный спрос* – общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда или *рынок труда в широком смысле*. Следует различать *эффективный спрос*, который определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, и *совокупный спрос*, который включает в себя также заполненные работниками неэффективные рабочие места. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой излишнюю численность занятых, составной частью которой является *скрытая безработица*.

Совокупный рынок труда может сегментировать по уровням и субъектам управления. Таким образом, выделяются: общенациональный; региональные; локальные рынки труда (на уровне предприятия).

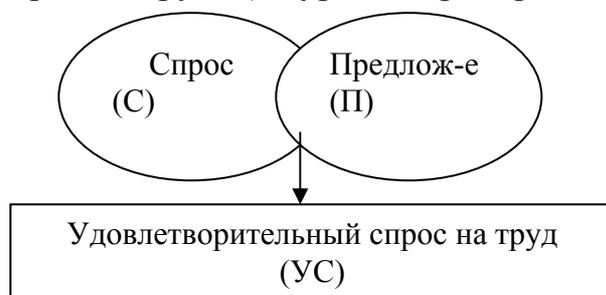


Рис.1 Совокупный рынок труда

В каждый данный момент времени основная часть совокупного предложения и спроса на труд удовлетворены, что и обеспечивает функционирование общего производства, меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест оказывается свободной (вакантной) и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию рынка труда *в узком смысле, т.е. текущему рынку труда*, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы. Пересечения множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда соответствует удовлетворяемому спросу на рынке труда. Не пересекающиеся части этих множеств соответствуют текущему рынку труда.

Совокупное предложение охватывает все категории трудоспособного населения, претендующие на работу по найму (мужчины, женщины, молодежь, пенсионеры), а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства. *Совокупный спрос* на рабочую силу определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Спрос охватывает всю сферу общего труда и включает как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

Основная функция текущего рынка труда состоит в обеспечении через сферу обращения перераспределения рабочей силы в народном хозяйстве между отраслями и сферами производства и обеспечении работой незанятого в данный момент населения.

Предложение рабочей силы на текущем рынке труда имеет три основных составляющие: лица, не занятые производственной деятельностью и ищущие работу; лица, намеревающиеся сменить работу; лица, желающие трудиться в свободное от учебы или работы время.

Спрос на рабочую силу на текущем рынке труда выражается в потребности в работниках для заполнения вакантных рабочих мест на условиях основной деятельности или совместительства, а также для выполнения разовых работ.

Текущий рынок труда представляет собой многосекторную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными частями (открытый и скрытый рынок труда), которые различаются способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, характером влияния на производство и занятость и на поведение их участников.

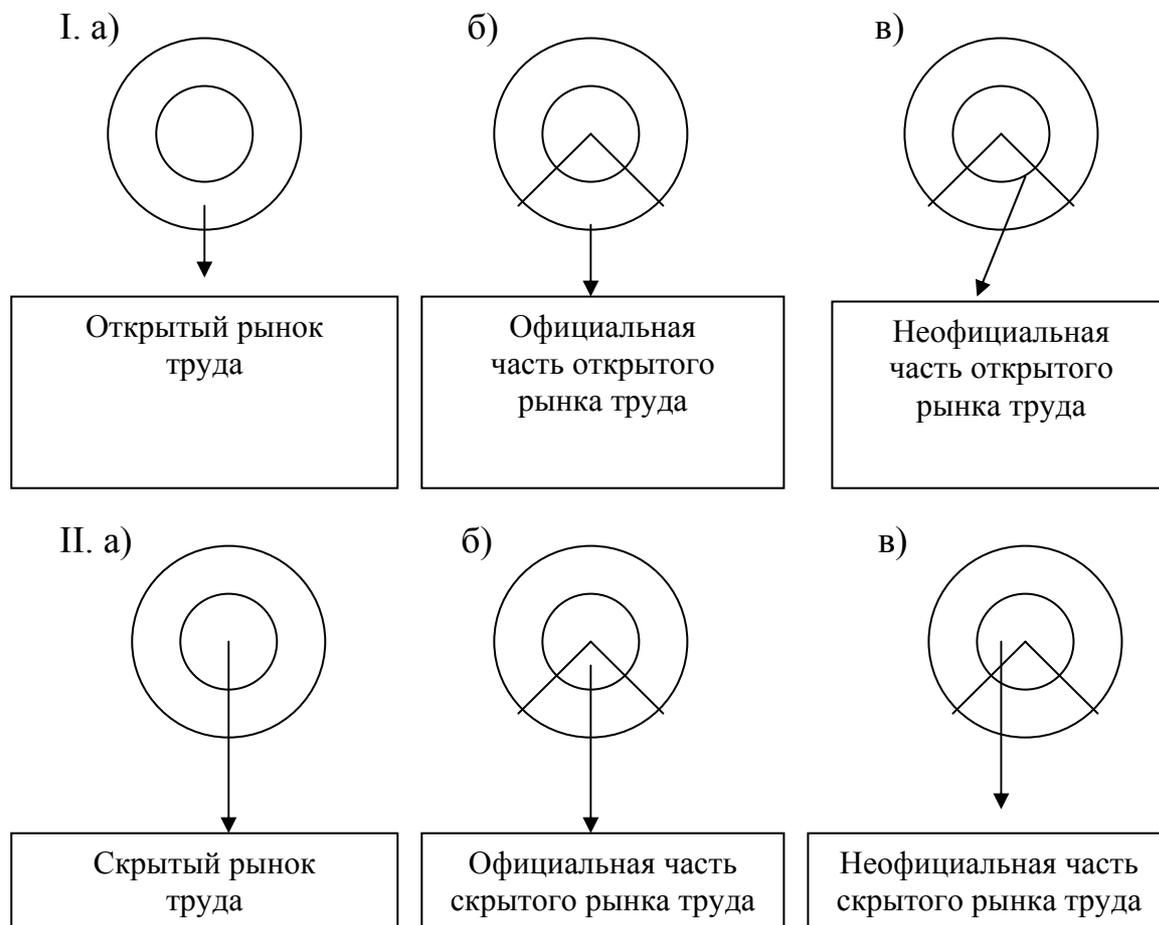


Рис. 2. Составляющие элементы текущего рынка труда.

Открытый рынок труда – все экономически активное население, фактически ищущие работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные места (рабочие и ученические) во всех секторах экономики. Составными элементами открытого рынка труда является его официальная и неофициальная части.

Официальная часть открытого рынка труда включает в себя свободную рабочую силу и вакансии, зарегистрированные в учреждениях федеральной

службы занятости, а также ученические места в системе профобразования (куда входят как государственные так и не государственные учебные заведения).

Неофициальная часть открытого рынка труда аккумулирует ту часть вакансий и учебных мест, а также ту часть предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и формального профобразования, и где потребность в трудоустройстве удовлетворяется на основании непосредственных контактов между работодателями и лицами ищущими работу.

Скрытая часть рынка труда часто именуемая «скрытой безработицей», - это лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены.

Официальная часть скрытого рынка труда регистрируется статистикой в виде лиц, находящихся в административных отпусках (по инициативе администрации), а также лиц, вынужденных работать неполное рабочее время.

Неофициальная часть скрытого рынка труда определяется с помощью специальных методик выявления скрытых безработных. Общенациональные и региональные рынки труда могут сегментировать по отраслевому (по видам деятельности) и профессионально-квалификационному признакам.

Субъектами отношений на рынке труда являются: работодатели; наемные работники; безработные; элементы инфраструктуры на рынке труда.

Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу. Наемные работники и безработные представляют собой сторону формирующую предложение рабочей силы.

Элементы инфраструктуры (учреждения и организации содействующие занятости и меры, предпринимаемые ими) способствуют взаимодействию первых двух субъектов рынка труда.

Субъектом рынка труда являются и самозанятое население, а также лица, работающие не по найму, ибо их деятельность реализуется инфраструктурой рынка труда.

Таким образом, рынок труда представляет собой довольно сложный механизм, требующий грамотного и квалифицированного управления.

Тема 2. ОСНОВНЫЕ МОДЕЛИ РЫНКОВ ТРУДА

Японская модель. Классическая модель органичного внутреннего рынка труда представляет Япония. Система трудовых отношений в этой стране базируется на так называемом «пожизненном найме», который предусматривает гарантии занятости работникам вплоть до наступления предельного возраста работы на предприятии. Система пожизненного найма предусматривает повышение размеров материальных благ в виде з/плат, премиальных, социальных выплат с учетом увеличения стажа работы. Закрепление кадров на предприятиях системой «пожизненного найма» позволяет компаниям проводить полное формирование квалификации на внутрифирменном уровне, оперативно приводить в соответствие профессионально-квалифицированный состав кадров со структурой рабочих мест, развитием техники и технологии, модификацией выпускаемой продукции.

В течение первых 10-ти, 12-ти лет работающие 3-4 раза перемещаются в плановом порядке на новые рабочие места с целью расширения своего профессионального профиля и готовности к внутрифирменной мобильности. Стаж работы в 10-12 лет работники – много приобретают к 30-35 годам. Женщины обычно не попадают в систему «пожизненного найма», и стаж работы у них, как правило меньший, чем у мужчин. Японские фирмы ориентируются на поиск постоянных наемных работников. Это послужило основой политики, направленной на воспитание у работников творческого отношения к труду и высокого качества работы. Это определило стремление предпринимателей решать вопросы сокращения производства и применяемой рабочей силы не за счет увольнения работников, а за счет сокращения рабочего времени или перевода работников на дочерние предприятия фирмы.

При этом в стране поддерживается низкий уровень безработицы в пределах 2-3%. Регулирование трудовых отношений в основном происходит на

уровне предприятия, где имеются развитые профсоюзные организации, осуществляющие свою деятельность в первую очередь на уровне предприятия, корпорации.

Модель США. Рынок труда в США имеет ярко выраженную ориентацию на внешний рынок. Для модели США характерна децентрализация рынка труда. В каждом штате США есть свое законодательство о занятости и помощи безработным, свои фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников выплачиваются отдельно в фонды штатов и федеральный фонд страхования.

Характерна и политика занятость на предприятиях. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить объем применения рабочей силы фирмы США прибегают к увольнениям работников, а не к сокращению количества отработываемых человеко-часов, как в Японии. К увольнениям прибегают и тогда, когда предприятия оказываются нерентабельными. Опираясь на частные рынки финансового капитала, фирмы передислоцируют (переводят) производственный капитал в более производительные предприятия в США и за границей. Работники старых предприятий могут быть уволены, и на их место взяты новые. Работники в США не получают информации об увольнениях вплоть до их наступления и закрытия предприятий. Но, следует отметить, что коллективные договоры, заключаемые между фирмой и профсоюзами, имеют положения, согласно которым работники, имеющие большой стаж работы, имеют преимущества перед работниками, не имеющими стажа (или имеющим маленький стаж), при увольнениях. Однако, коллективными договорами охвачена в США лишь четвертая часть работников.

Крупные компании в США обычно мало внимания уделяют профессиональной подготовке работников, за исключением проф. подготовке к специфическим работам. Зарплата определяется классификацией работ по сложности. Продвижение работника связано обычно с переходом на другую работу, а не с расширением профессионально-квалифицированного профиля работника. Зарплата и другие выплаты устанавливаются контрактами, заключаемыми на про-

должительное время. Очень мало связи и информации между администрацией предприятия и профсоюзами. Результат такой политики – относительно высокий уровень безработицы (5-6%).

Шведская модель. Успех Швеции в достижении полной занятости был достигнут благодаря активной политике занятости. На профессиональную подготовку работников и на создание рабочих мест Швеция тратит больше, чем любая другая страна, хотя у нее доля бюджета, идущая на занятость, не выше, чем в других странах. Там, где другие страны тратят средства на устранение и решение проблем безработных, Швеция вкладывает эти средства в повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Успех политики занятости в Швеции закладывался около 50 лет назад когда была разработана и принята новая модель достижения полной занятости которая содержала 4 *основных этапа*:

- 1) ограничительную фискальную политику;
- 2) политику солидарности на рынке труда в отношении з/платы;
- 3) активную политику на рынке труда;
- 4) поддержку отраслей, определенных государственной программой как предпочтительных для развития.

Эта модель успешно работала до 1976 года. Удалось добиться поставленных целей: полной занятости, низкой инфляции, роста з/платы. Но с середины 80-х г. модель начала давать сбои, когда Швеция столкнулась с теми же негативными явлениями что и другие страны: увеличилась инфляция, возрос национальный долг. Страна стала испытывать давление широкого кризиса, субсидии слабым отраслям увеличили дефицит бюджета. В 1982 г. правительство вновь вернулось к модели активной политики на рынке труда и успех был достигнут вновь: низкая безработица, умеренная инфляция, укрепление бюджета. Оживление шведской экономики в начале 80-х годов произошло благодаря улучшению производства отраслей, ориентируемых на экспорт. Такая политика продолжает проводиться и сегодня, шведская администрация стремится вернуть безработных к труду через службы трудоустройства с помощью консуль-

таций разного направления, и реализации активных форм занятости на рынке труда.

Рынок труда в России. В России модель формирующегося рынка труда обусловлена особенностями развития трудовых отношений в экономике советского периода. К таким особенностям можно отнести следующее.

Во-первых, высокий уровень монополизации российской экономики. Причем монополизм сочетался с таким размещением производительных сил, которое часто приводило к ситуации «один завод – один город». Это касалось как малых городов, так и довольно крупных.

Во-вторых, государственное регулирование заработной платы, ее слабая дифференцированность в зависимости от результатов деятельности предприятия. Это привело к формированию широкого спектра неадекватных форм вознаграждения работников. Доступ к этим благам был связан с работой в трудовом коллективе и призывал работника к конкретному внутрифирменному виду рынка труда.

В-третьих, высокий уровень внутрифирменных инвестиций в подготовку и переподготовку работников, в формирование специфического человеческого капитала.

В-четвертых, стопроцентное участие работников в профсоюзах независимо от размера предприятия и сферы деятельности. Кроме того, характерно медленное высвобождение рабочей силы с предприятий после начала реформ. Функционирование развитых рынков труда привело к тому, что предприятия сокращали рабочее время, наращивая скрытую безработицу.

Сегодня бюджетные ограничения стали жесткими, социальные выплаты и льготы предприятиями сокращаются, инвестиции предприятий в подготовку и переподготовку квалифицированных работников находятся не на должном (низком) уровне, все это сдвигает пропорции между внутренним и внешним рынком труда в пользу внешнего. В этом направлении постепенно действует рынок жилья и другие рынки.

Таким образом, можно сказать, что национальные модели рынков труда ориентированы либо на внешнюю, либо на внутреннюю модели, в зависимости от территориальных, региональных или иных особенностей.

Тема 3. Рабочая сила в рыночных условиях.

Понятие рабочей силы. В период перехода к рынку существенно меняется положение рабочей силы в обществе, условия, в которых она начинает функционировать. Известно, что под *рабочей силой* понимается совокупность физических и духовных способностей человека к труду. Человек – собственник рабочей силы, ему принадлежит исключительное право распоряжаться своей рабочей силой, своими способностями к общественно-полезному труду. При всех равных условиях человек заинтересован продать рабочую силу тому, кто выше ее оценит, будет учитывать количество, качество и результаты его труда.

Для большинства людей при продаже своей рабочей силы не обойтись без рынка труда. Если сделать группировку занятого населения с точки зрения занятого населения, с точки зрения наемного работника и собственника, то можно выделить:

- 1) наемного работника в чистом виде, получающего только свою зарплату;
- 2) наемного работника, владеющего одновременно количеством акций и получающего зарплатку и дивиденд;
- 3) собственника средств производства и одновременно работника – менеджера, фермера, получающего доход как собственник и зарплатку как работник;
- 4) собственника, не участвовавшего в общественно-политическом труде и живущего на средства от сдачи в аренду принадлежащих ему средств производства и ресурсов, или на проценты от вложенных в банк денежных вкладов, или акций, приносящих владельцу достаточный дивиденд.

В этой связи понятие «товар рабочей силы» имеет много оттенков. Ведь товаром рабочей силы становится, как известно, при следующих условиях: че-

ловек не имеет средств существования; не имеет средств производства; является юридически свободным.

Стоимость и цена рабочей силы. Рабочая сила функционирует как товар, предлагая себя на рынке труда как и всякий другой товар, и должен иметь свою цену. Существуют различные точки зрения по данному вопросу.

Теория трудовой стоимости

К первой группе следует отнести классиков – экономистов В. Петти, А.Смит, Д.Рикардо. Общее между ними то, что они создали *теорию трудовой стоимости*.

Начало теории трудовой стоимости заложил В.Петти. Он разграничивал «политические» цены, под которыми понимал изменяющиеся рыночные цены, и «естественные» цены, определяемые количеством труда, затраченным на производство товаров, т.е. стоимость. Вместе с тем он обосновывал такой уровень зарплаты, который обеспечивает только *min* средств существования, абсолютно необходимых для физического выживания.

Важнейшая идея А.Смита состояла в том, что труд являлся источником общего богатства, величину стоимости товаров он определял количеством труда. Величину з/платы определяет стоимость товаров, необходимых для поддержания жизни человека. Стоимость А.Смит рассматривал сумму доходов: з/платы, прибыли и ренты, а сами доходы определял как естественное вознаграждение труда, капитала и земли за совместное участие в процессе производства.

Д.Риккардо развил дальше теорию трудовой стоимости. Он доказывал, что стоимость товаров, источником которой является труд рабочего, лежит в основании доходов различных классов буржуазного общества. Д.Риккардо различал «естественную» цену труда (товара рабочей силы), которая необходима, чтобы работник нашел возможность существовать и осуществлять простое воспроизводство рабочей силы. Эта цена зависит от цен на пищу и другие средства существования. Рыночная цена труда, т.е. з/плата, складывается под воздейст-

вием спроса на труд и его предложения. Чем выше спрос и ниже предложение, тем выше уровень з/платы, при прочих равных условиях.

Теория предельной полезности

Ко второй группе можно отнести представителей австрийской школы: К.Менгер, Э.Бем-Баверк, Ф.Визер, которые выводили цену товара не из его стоимости, а из субъективной оценки его полезности и редкости. *Теория предельной полезности* исходит из того, что в основе процесса формирования цены и стоимости лежат индивидуальные оценки участников хозяйственного процесса. Полезность блага определяется в каждом конкретном случае иерархий потребностей участников обмена на рынке труда. Предельная полезность зависит от величины запаса количества товара, применительно к товару рабочей силы, предельная полезность его определяется предложением рабочей силы на рынке труда. Если предложение увеличивается, то полезность, а следовательно и цена рабочей силы падает.

Какова же реальная стоимость и цена рабочей силы. Чем она определяется. Если суммировать все взгляды и теории по данному вопросу, то можно выделить два подхода:

1) стоимость и цена рабочей силы определяется на основании теории трудовой стоимости;

2) стоимость и цена рабочей силы определяется на основании закона спроса и предложения.

Прежде всего, отметим, что сегодня уже нельзя говорить об универсальности закона стоимости или закона спроса и предложения в определении цены товара рабочей силы.

Во-первых, рабочая сила являющаяся товаром, - не простой ресурс или фактор производства и его ни в коем случае нельзя отождествлять с другими ресурсами. Человек, в отличие от других ресурсов, в т. ч. природных, и созданных им орудий труда, имеет свой интерес, обладает определенными физическими и духовными потребностями, способностями, социально-

демографическими характеристиками, с которыми должны считаться не только работодатели, но и государство в целом.

Во-вторых, в конце XX века коренным образом изменились экономические, социальные, политические условия жизни наемных работников в экономически развитых странах, значительно повысился их образовательный и профильный уровень, степень организованности и цивилизованности.

В-третьих, важнейший элемент цены рабочей силы – минимум заработной платы, определяемый правительством для той или иной страны, исходя из минимальной потребительской корзины, обеспечивающей физиологический минимум жизни.

В-четвертых, чистой, независимой модели спроса и предложения сегодня нет, а это не могло не отразиться на определении цены рабочей силы. В любой стране на рынок оказывает воздействие экономическая и политическая ситуация, степень регулируемости рынка, законодательство о занятости.

В-пятых, основа стоимости цены рабочей силы в цивилизованных, в социально-экономическом отношении, странах – нормальное воспроизводство рабочей силы при общественно нормальном труде. Известно, чтобы процесс производства был непрерывным, необходимо систематически восстанавливать израсходованную рабочую силу на основе удовлетворения материальных и духовных потребностей, а для этого нужны жизненные средства, которые имеют свою стоимость и цену.

Таким образом, мы выяснили, что в цену рабочей силы, определяемую на рынке труда, обязательно входит: минимальная заработная плата, независимо от того, где работает или будет работать человек; цена жизненных средств, необходимых для нормального возмещения и воспроизводства рабочей силы в соответствии с конечными результатами труда; конъюнктура на рынке труда, действие закона спроса и предложения.

По существу эта заключительная фаза, формирующая цену рабочей силы на рынке труда, находящаяся под воздействием как закона стоимости, так и за-

кона спроса и предложения, но на рынке труда и его предложение могут оказывать влияние и другие факторы.

Раздел 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

Тема 4. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ

Понятие занятости. Чтобы определиться в вопросах политики занятости, необходимо прежде всего выяснить, что же собой представляет занятость с экономических и социальных позиций.

Занятость с точки зрения экономических позиций общества – это деятельность трудоспособного населения по созданию общественного продукта или национального дохода, а предоставление всем желающим и способным трудиться такой возможности ведет в идеале к *полной занятости*.

Вместе с тем занятость имеет социальный характер. *Занятость с точки зрения социальных позиций общества* отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении через общественно-полезную деятельность, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития. Потребность человека в оплачиваемой работе, приоритетность тех или иных сфер общественно-политической деятельности, мера трудового участия, выбор профессии и места работы, трудовая мотивация, заинтересованность в высокоэффективном труде и возможность такого труда, основанная на профессиональной квалификации и работоспособности человека, - все это складывается как результат социальной ориентации человека в обществе.

В этой связи уместно отметить распространенность в настоящее время ошибочного понимания занятости, основанное на упрощении ее сути. Нередко занятость сводится только к согласованию спроса и предложения рабочей силы. Причем считается, что если нет безработицы или достигнут ее низкий уровень, то нет и не решенных проблем занятости. Таким образом, производится свое-

образная идентификация категории занятости и рынка труда. В результате такой трактовки в программах по решению сложившейся в сфере занятости ситуации не учитываются глубинные процессы, свойственные занятости населения, ее обеспечению.

Социально-экономическая сущность занятости. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом. *Занятость как социально-экономическое явление* – общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

Каждому этапу развития экономики, качественно отличному от предшествующих, соответствует определенная модель (концепция) занятости, поскольку ее характеристики раскрывают сущностные процессы функционирования общества.

Концепция занятости – это система взглядов, представлений, раскрывающих характер занятости на определенном этапе социально-экономического развития общества. *Во главу угла такого понимания* ставится формирование занятости с учетом объективных процессов ее развития, характерных для социального рыночного типа государства, и не ограничившихся реальными возможностями достижения поставленных целей в тот или иной конкретный период времени.

В основе концепции занятости в России сегодня лежат два основных *принципа занятости*, придающих отношениям занятости рыночный характер:

Первый принцип – исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение (в к/л форме) к труду не допускается, за исключением случаев, особо установленных законодательством. Таким образом, сделан определенный шаг для закрепления в социально-экономической жизни России общечеловеческих ценностей, важнейшей среди которых является *добровольность труда*. Теперь самому человеку принадлежит приоритетное право выбора: участвовать или не участвовать в

общем труде, работать там и столько, где и сколько необходимо ему самому, выбрать для себя удобные режимы труда и занятости от пола, возраста, национальности и других признаков.

Но когда речь идет об исключительном праве выбора, неправомерно отождествлять это право с обязательством общества удовлетворять потребности каждого в том или ином виде занятости. Это означает, что роль общества и государства заключается в создании равных для всех правовых условий для реализации своих способностей.

Второй принцип – ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд. В основу политики занятости положены *отказ* от жесткой регламентации форм и режимов занятости, вынужденной обязательности труда в общественной сфере и содействие раскрытию интересов и потребностей человека через свободу и добровольность выбора любой сферы общественно полезной деятельности.

Этот принцип носит еще название *принцип содействия занятости*, он имеет несколько аспектов. Наряду с раскрытием самого воздействия на занятость, в основу которого лежит косвенное регулирование процессов формирования занятости в желаемом направлении (т.е. корректировка косвенными методами экономического повышения экономики свободных участков общественного производства), принцип создания занятости заключается также в активном заинтересованном участии субъектов социально-трудовых отношений в выработке направлений развития занятости и ее регулирования, тесном взаимодействии этих субъектов: *наемных работников* в лице своих профсоюзов, *работодателей*, объединенных в различные ассоциации и союзы и *правительства*.

Виды занятости. С учетом выше сказанного трансформируется сегодня понятие *полной занятости*. Если раньше она толковалась как достижение максимально возможного уровня вовлечения трудоспособного населения в общественное хозяйство. То сегодня говорят, что полная занятость может быть достигнута при любом уровне вовлечения, если он соответствует удовлетворению

потребности населения в рабочих местах при условии экономической целесообразности предлагаемых рабочих мест.

Полная занятость, отвечающая всем перечисленным условиям может быть названа продуктивной занятостью. *Продуктивная занятость* означает, что она в полной мере соответствует интересам повышения экономической эффективности производства, результатам его интенсификации, внедрения достижений АТП, роста производительности труда, а также создает благоприятные условия для воспроизводства здорового поколения, высококвалифицированных, хорошо обучаемых и мобильных работников.

Полная, продуктивная и свободно избранная занятость отражает прежде всего составление количественной и качественной сбалансированности между потребностью населения в работе и рабочими местами, при которой создаются благоприятные условия для социального и экономического прогресса, т.е. учитываются интересы как определенной личности, так и общества в целом.

Статус в занятости. Определение занятых.

Статус в занятости определяется как для группы людей, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, так и для той группы людей, которая участвует в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода, либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством благ и услуг.

К первой группе относятся: занятые 1) в государственном секторе экономики; 2) в кооперативах, акционерных обществах; 3) в частном секторе.

Ко второй группе относятся: 1) учащиеся с отрывом от производства; 2) служащие Российской Армии.

Таким образом, к *занятым* относятся граждане: работающие по найму, в т.ч. выполняющие работу за вознаграждение в течении полного или неполного рабочего дня (недели), а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором, соглашением, контрактом, но временно отсутствующие в связи с болезнью, отпуском, забастовкой, приостановкой произ-

водства. Занятыми считаются также лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой.

Тема 5. СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ГРУППЫ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ.

Сущностные характеристики занятости

В распределении занятости по видам работников различают по *полу* и *возрасту*. Половозрастные группы населения, объединенные по характеру их участия в общественно полезной трудовой деятельности, принято называть *социально-демографическими группами населения*.

Практика показала, что с целью учета особенностей занятости населения по полу и возрасту целесообразно выделять следующие социально – демографические группы: 1) мужчины; 2) женщины; 3) молодежь (трудоактивное население 16-29 лет); 4) лица средних возрастов (30-49 лет); 5) лица предпенсионного возраста (трудоспособное население старше 50 лет); 6) лица пенсионного возраста.

Мужская и женская занятость. Мужчины и женщины – это самые крупные социально-демографические группы, условия применения труда которых имеют ярко выраженную специфику. Основу дифференцированного подхода к данным группам населения составляют *естественные различия полов*. Мужчины обладают большей физической силой и выносливостью, их организм в меньшей степени чем женский, подвержен влиянию неблагоприятных факторов производственной сферы. Им присущи, как правило, решительность и уверенность. Отсюда широкий профильный диапазон в применении труда мужчин. У женщин хорошо развиты такие черты, как тщательность и аккуратность в работе, внимательность, чуткость, эмоциональность. Поэтому труд женщин успешно применяется там, где содержание и условия труда требуют перечисленных качеств.

Надо отметить, что особенности психологического склада и различия в физических данных женщин и мужчин во многом дополняют друг друга. По-

этому общество, которое стремится к высокоэффективной экономике, должно позаботиться об условиях занятости, обеспечивших *оптимальное соотношение численности мужчин и женщин в отраслях и по профессиям.*

Высокий уровень занятости женщин в России на протяжении многих лет способствовал формированию нового качества женской рабочей силы, для которых профессиональный труд стал неотъемлемой чертой. Вместе с ростом уровня занятости и под его влиянием закономерно сближалась степень подготовки мужчин и женщин к профессиональной деятельности. В результате доля лиц с высшим или средним образованием, включая неполное, уже в 80-е годы стала примерно одинаковой у работающих мужчин и женщин. Причем женщины до 40 лет уже имели даже более высокий уровень образования, чем мужчины. Поэтому уже в 90-е годы женщины трудоспособного возраста стали более образованными чем мужчины, если иметь ввиду уровень их образования.

В результате на протяжении 60-80-х годов наблюдалось увеличение удельного веса численности работающих женщин во всех крупных профессиональных группах, где характер труда требует наличия высшего или среднеспециального образования. В результате по ряду профессий доля численности женщин достигла 60-80%. Однако, по рабочим профессиям женщин – квалифицированных работников значительно меньше, чем мужчин. В этом проявилось главное отличие в качестве мужской и женской рабочей силы на современном этапе.

Развитие рыночных отношений в трудовой сфере снизило спрос экономики на рабочую силу определенных профессиональных групп, среди которых преобладали женщины. Поэтому на первоначальном этапе высвобождения рабочей силы в России безработица обрела «женское лицо».

Каким образом будет развиваться в ближайшие годы и в более отдаленной перспективе занятость и безработица женщин и мужчин, зависит как от изменения общей экономической конъюнктуры, технологической и структурной перестройки экономики, так и от политики занятости непосредственно на предприятиях. Однако если сегодня неполная занятость. Которая имеет место как

одна из основных особенностей рынка труда, расширяется как вынужденная мера, то в дальнейшем альтернативные режимы труда станут непременной частью рынка труда, как мужчин, так и женщин.

Экономическая и социальная функции молодежи в занятости.

Эти функции определяются ролью молодежи в формировании трудового потенциала страны. Условно в этой группе можно выделить два больших контингента – *учащаяся и работающая молодежь*.

Разница в численности всего населения 16-29 лет (т.е. всей молодежи) и его экономически активной части т.е. тех, кто работает или ищет работу) возникает прежде всего из-за того, что примерно каждый пятый из числа между 16-29 лет обучается с отрывом от производства. Кроме того, как известно, немалая часть молодых женщин использует отпуск по уходу за ребенком, а юноши служат в армии. Поэтому перечисленные контингенты молодежи составляют потенциально активное население, которое ежегодно пополняет рынок труда, и от его динамики зависит общая ситуация с молодежью на рынке труда.

Положение молодежи 16-29 лет на рынке труда характеризуется сегодня неоднозначными процессами, с одной стороны, прослеживается явно не очень благополучная ситуация с трудоустройством молодежи. Вместе с тем численность зарегистрированных молодых безработных растет медленнее, чем зарегистрированного населения других возрастов, молодежь, чаще чем лица других возрастов прекращает поиск работы через службу занятости. Одна из причин этого заключается в несоответствии трудовых притязаний молодежи характеру трудовой деятельности (включая оплату труда), которую может предложить служба занятости. Отсюда имеет место переориентация молодежи на самостоятельный поиск работы и на включение в сферу самозанятости и неформальной занятости, которая обеспечивает высокие доходы.

Кардинальный способ регулирования масштабов безработицы среди молодежи заключается в снижении ее потребности в работе как основной сферы деятельности путем увеличения контингента обучающихся с отрывом от производства (т.е. очно), а применительно к молодым женщинам, имеющих малолет-

них детей и детей школьного возраста, путем улучшения социальной помощи семьям с детьми.

Лица средних возрастов (30-49 лет) – самая многочисленная группа в трудовых ресурсах страны. Важнейшей ее характеристикой является самый высокий уровень занятости. У работников данной социально-демографической группы в основном устойчиво определены профессиональные интересы, поэтому стремление к перемене места работы в этой группе наименьшее по сравнению с другими.

Это объясняется тем, что в данном возрасте у большинства людей наступает период социальной, статусной, моральной, материальной и другой стабильности. Они, как правило, получают профессиональное образование, вступают в брак, создают семью с детьми, определяют постоянное место жительства, а выбор работы ориентирует на эти характеристики.

Принимая во внимание, что лица в возрасте 0-49 лет несут основную трудовую нагрузку в обществе, следует внимательно следить за динамикой численности данной возрастной группы. Значительное увеличение численности лиц в возрасте 30-49 лет к концу 90-х годов поставило перед многими зрелыми работниками проблему смены места работы, а порой и вида деятельности в условиях структурной перестройки экономики в России.

В годы же, когда численность населения наиболее трудоспособных возрастов (30-49 лет) сокращается, требуется пристальное внимание к условиям занятости данной группы населения, с тем, чтобы обеспечить полное и эффективное использование ее трудового потенциала.

Таким образом, и в том и в другом случае необходима заблаговременная переориентация этого населения на новые виды деятельности с помощью продуманной системы переподготовки и дообучения зрелых работников, имеющих, как правило, достаточно большой практический опыт по своей профессии. Такая работа проводится и сегодня в рамках политики занятости населения, в соответствии с которой реализуются соответствующие формы, направления и

технологии деятельности, в рамках которых проводится подготовка и переподготовка, повышение квалификации работников предприятий.

Лица трудоспособного возраста старше 50 лет.

Занятость данной категории определяется возрастными особенностями этой группы: снижением физических возможностей. Высоким уровнем профессиональных знаний, наличием большого практического опыта. В данной социально-демографической группе уровень занятости падает. Причины кроются в состоянии здоровья, в возможности получить льготную пенсию, неспособности быстро перестроить свою трудовую деятельность в соответствии с новыми требованиями (компьютеры и т.д.).

Очень близко по характеру занятости к группе населения предпенсионного возраста примыкают лица первых пяти пенсионных лет. Они и составляют ядро *лиц пенсионного возраста, входящих в трудоактивное население*. Особенностью данной возрастной группы в настоящее время большая доля лиц с низким уровнем образования и то. Что большинство пенсионеров – женщины. А это весьма сужает сферу применения труда пенсионеров, тем более, что они отличаются низкой мобильностью, что уменьшает возможность их перераспределения по отраслям и профессиям. Работники старших возрастов терпимее относятся к сложившемуся уровню оплаты труда и даже мирятся с его снижением под влиянием неблагоприятной экономической конъюнктуры.

Вместе с тем администрация многих предприятий и учреждений заинтересована сохранить трудовые коллективы, но не очень склонна принимать на работу молодежь. Поэтому нередко наблюдается старение трудовых коллективов. Сдерживается высвобождение работников старших возрастов и по причине сохраняющегося высокого спроса на малоквалифицированный труд, что относится сегодня к специфическим чертам российского рынка труда.

Лица предпенсионных возрастов и пенсионеры имеют, как правило, более низкий образовательный уровень, чем работники молодых и средних возрастов и выполняют во многих случаях именно малоквалифицированную работу, не престижную для других групп населения.

Тема 6. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ МОТИВАЦИЯ.

Гибкие формы занятости предоставляют трудоспособному населению возможности наиболее приемлемых форм занятости или режимов труда с учетом индивидуальных потребностей работников, а также меры социальной помощи при переходе от занятости к незанятости и наоборот. С другой стороны, гибкие формы занятости дают возможность предприятиям управлять количеством и качеством рабочей силы, применяемой на предприятиях, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации. Гибкие формы занятости позволяют эффективно решать проблемы различных категорий населения: женщин, иностранных работников, инвалидов, лиц предпенсионного и пенсионного возраста и т.д. В результате в народном хозяйстве сохраняется общий баланс используемых трудовых ресурсов.

Факторы, обуславливающие появление гибких форм занятости:

- 1) стремительная перестройка экономики;
- 2) сокращение удельного веса занятости в промышленности и рост сферы услуг с ее возможностями организации нестандартных форм занятости;
- 3) обновление материальной базы производства;
- 4) изменение объема и структуры спроса на товары и услуги;
- 5) изменение потребностей работников на протяжении трудовой жизни в режимах рабочего времени;
- 6) необходимость периодического обновления знаний путем прохождения профподготовки и переподготовки.

В плане решения *проблем безработных* гибкие формы занятости дают возможность, *во-первых*, сократить общую численность незанятого населения, предоставляя работу на условиях приемлемых для определенных категорий населения; *во-вторых*, увеличить (или сохранить при увеличении объемов производства) число занятых, не увеличивая при этом число рабочих мест за счет деления рабочих мест между работниками и сокращения рабочего времени; *в-третьих*, расширить возможности трудоустройства лиц, высвобожденных с производства.

На индивидуальном уровне гибкие формы занятости дают возможность удовлетворять потребности отдельных категорий работников в гибкой организации их труда, совмещать работу с выполнением других социальных обязанностей или состоянием здоровья.

На уровне предприятий гибкие формы занятости связаны с возможностью управлять объемом применяемой рабочей силы, не создавая социальную напряженность, как при увольнении работников.

На макроэкономическом уровне это возможность снизить остроту проблем незанятости, дать наиболее уязвимым с точки зрения занятости категориям населения способ получения дохода, поддерживать уровень своей квалификации, работоспособности.

Итак, под *гибкими формами занятости* понимается занятость: 1) связанная с различными нестандартными режимами как полного, так и неполного рабочего времени; 2) связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, неоплачиваемые члены семьи; 3) на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, работники по вызовам; 4) по нестандартным организационным формам: временные работники.

Гибкие формы занятости являются как бы «буфером» между полной занятостью и безработицей. Работники используемые на этих формах занятости, относятся к так называемой «периферийной» рабочей силе, в отличие от постоянного кадрового состава предприятий, по сравнению с которыми они имеют меньшие социальные гарантии. Однако за последнее время их труд стал в большей степени регулироваться нормативно-правовыми актами.

Процесс развития гибких форм занятости способствует развитию *гибкого рынка труда*, который подкрепляется государственными мерами по сокращению сферы стандартных условий найма и режимов рабочего времени за счет стимулирования наиболее гибких форм занятости, востребованных у различных категорий работников.

Нестандартные формы занятости

Временные работники. Одной из форм нестандартной занятости является работа по временным контрактам (договорам, соглашениям). К категории *временных* относятся работники, нанимаемые по контрактам (договорам, соглашениям) на определенный срок, занятые на условиях подряда, а также находящиеся на учебе в специальных службах временной занятости (за рубежом это предприятия посредники).

Сезонные работники. Сезонные работы, а также работы с неравной нагрузкой в течение года – особый вид занятости. Здесь возникают два вопроса: можно ли считать сезонных работников не полностью занятыми, а периоды из незанятости – периодами безработицы. Деление сезонных работников на полностью и неполностью занятых является условным понятием, поскольку в большинстве стран с рыночной экономикой занятыми не полное рабочее время считаются лица, *работающие регулярно по режимам не полной занятости.*

Самостоятельные работники и помогающие члены семьи.

К самостоятельным работникам относятся те, кто работает за свой счет, сам организует свою работу, владеет средствами производства и отвечает за произведенную продукцию. В идеальном случае самостоятельная занятость дает человеку значительную свободу действий, возможность проявить себя и получать доходы, определяемые количеством затраченного физического и умственного труда, коммерческим риском и вложенными сбережениями.

Неполностью занятые. В странах с рыночной экономикой неполная занятость имеет два существенных признака: *во-первых*, к не полностью занятым могут относиться лица наемного труда; *во-вторых*, неполная занятость относится к регулярной, постоянной занятости, т.е. работник должен работать определенное количество часов каждую неделю, реже – каждый месяц. Неполная занятость может быть вызвана как *экономическими причинами*: сокращением объемов производства, реконструкцией предприятия и т.д.), так и *социальными*: необходимостью повышения квалификации, приобретения профессии, ее перемены, состоянием здоровья, воспитанием детей и др.

Неполное рабочее время

Сокращенная рабочая неделя. Как правило, переход на этот режим – результат кризисного сокращения рабочего времени. Этот режим позволяет предприятиям сохранить квалифицированный и опытный персонал и предупредить полную безработицу.

Деление рабочего места относится к режимам кризисного сокращения рабочего времени и используется во избежание потерь квалифицированных работников и обученного персонала. Вкратце план заключается в том, что одно рабочее место делят два человека. Они делят рабочие часы, зарплату, выходные, социальные выплаты и льготы.

Альтернативная рабочая неделя – более редкий режим использования двух работников на условиях неполной занятости, когда они работают на одном рабочем месте попеременно через неделю. Этот режим эффективен, когда встречаются трудности с набором кадров на монотонные, повторяющиеся операции.

Сжатая рабочая неделя. Ее суть заключается в том, что нормативную продолжительность рабочей недели распределяют на меньшее число рабочих дней: четыре с половиной, четыре, три вместо пяти. Это приводит к удлинению рабочего дня. Своеобразным режимом сжатой рабочей недели является неполная рабочая неделя с тем же, что и при полной количеством часов в рабочей неделе.

Гибкое рабочее время. Его сущность состоит в том, что работник в соответствии со своими обязанностями и потребностями может выбирать время прихода и ухода с работы, а в ряде случаев продолжительность и время обеденного перерыва.

Работа на дому служит надежной заменой регулярной занятости для людей, имеющих семейные обязанности, с ограниченными физическими возможностями или просто желающих самостоятельной работы.

Таким образом, в условиях функционирования современной рыночной экономики широко применяются гибкие формы занятости населения.

Раздел 3. БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА.

Тема 7. БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ.

Безработица – это тот феномен рыночной экономики, который наглядно отражает специфику конкретной страны вообще и одновременно конкретной стадии ее развития в частности. По существу это не только экономическое явление, как может показаться на первый взгляд, а своеобразный синтез экономики, политики, идеологии, морали данного общества. На региональном уровне, особенно на национальных территориях, большое влияние на формирование безработицы оказывают местные традиции и специфика социально-экономического развития.

Как социально-экономическое явление безработица должна рассматриваться в двух аспектах: социальном и экономическом. В *экономическом плане* безработица отражает несоответствие на рынке труда между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее, при чем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении.

В условиях современного производства большая роль в возникновении безработицы принадлежит *социальным факторам* – это факторы, обеспечивающие дотрудовое воспитание и профподготовку работника, его здоровье, нормальный социально-психологический климат, возможности повышения квалификации работающего населения.

В связи с этим, можно сказать, что первыми кандидатами в безработные становятся слабо защищенные индивиды с недостаточной профподготовкой. Плохо адаптирующиеся к меняющимся условиям производства, имеющие плохое здоровье.

Таким образом, *безработные* – это лица, активно предлагающие свои услуги на рынке труда, ищущие работу, а не имитирующие поиск. Согласно стандартам МОТ к *безработному населению* относятся все лица достигшие опреде-

ленного возраста, которые в течении отмеченного периода были без работы, были готовы немедленно приступить к работе и активно искали ее.

Критерии признания гражданина безработным.

1. Безработный должен регистрироваться в учреждениях службы занятости.

2. Безработный должен активно искать работу (обычно 1-4 недели до обращения в службу занятости).

3. Право на пособие по безработице может иметь только тот, кто прежде работал определенный в законодательстве срок.

4. Безработица не должна начинаться добровольно. Считается, что это не позволяет трудящимся вести себя безответственно, увольняться без особых причин.

5. Безработный не должен отклонять предложения о трудоустройстве, которые служба занятости находит для него «подходящими». В связи с этим возникает необходимость определения критериев «подходящей работы», которые также в разных странах различны.

6. Безработный не должен иметь других источников доходов.

7. Безработный получает пособие по безработице определенное число месяцев, после чего его размер либо сокращается, либо выплата прекращается вообще.

В соответствии с законодательством РФ признание за лицами обратившимися в службу занятости за помощью в трудоустройстве, статуса безработного и назначение пособия по безработице наступает не позднее 11-го дня с момента обращения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (например: отказ в течении 10 дней для присвоения статуса безработного от 2-х вариантов подходящей работы).

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о рынке труда в данный момент и об изменениях, происходящих на нем за некоторый период. Определяется (в %) по состоянию на начало (или конец периода как отношение числа лиц, имеющих на соответствующую дату

статус безработного, к численности экономически активного населения на ту же дату (формула 1).

$$Уб(t) = B(t) / Ч a(t) * 100\% \quad (\text{формула 1})$$

Уровень безработицы рассматривается во многих странах как один из важнейших социальных индикаторов развития экономики, уровня и качества жизни населения.

Современная наука использует понятие так называемого *естественного уровня безработицы* – такой уровень безработицы, который не только не вреден, но и полезен для успешного экономического развития (в различных странах он варьируется в пределах 3-6%).

Продолжительность безработицы – величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработного на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этом периоде трудоустроены.

Эта величина описывается *двумя показателями*.

Первый – свидетельствует, сколько месяцев находятся в среднем без работы те, кто на соответствующую дату зарегистрирован в службе занятости как безработный.

Второй – сколько в среднем месяцев были без работы те лица со статусом безработного, которые в рассматриваемом периоде получили работу.

Типы безработицы.

1. Наиболее распространенными типами безработицы является *фиксированная безработица*. Даже в случае экономического роста существует некоторый поток людей, меняющих одно место работы на другое, переезжающих из одного города в другой, ищущих работу после окончания учебы или работы по контракту. Процесс приведения в соответствие работающих и рабочих мест неизбежно требует времени, даже если рабочее место вакантно и количество безработных соответствует количеству рабочих мест. Период поиска новой работы и вызывает в данном случае *фиксированную, т.е. текущую безработицу*. Соот-

ветствующий уровень безработицы называют естественным или уровнем безработицы при полной занятости.

2. Хорошо известна *сезонная безработица* – наиболее острая из всех видов безработицы. Некоторые виды производства (особенно с/х имеют сезонный характер: высокий спрос на рабочую силу в один период года и незначительный спрос – в другие периоды. Сезонная безработица не может быть существенно уменьшена, т.к. характер производственных процессов требует большей гибкости в занятости.

3. *Структурная безработица* возникает на базе сдвигов в структуре спроса и технологии производства. В результате этого рабочая сила по своим профессионально-квалифицированным характеристикам перестает соответствовать новым требованиям экономики и не может использоваться. Структурная безработица характеризуется не соответствием структуры предложения рабочей силы изменившейся структуре рабочих мест. На ее возникновение оказывают влияние реальные изменения в спросе, как на продукцию, так и на рабочую силу. Появляются новые продукты, ослабляя спрос на уже имеющиеся товары. Развиваются новые технологии, прямо влияющие на изменения спроса на качество рабочей силы. Результатом всех этих изменений является рост занятости в одних отраслях и изменение в других. Структурную безработицу бессмысленно отвергать, так как она объективно присуща эффективной экономике.

4. *Циклическая безработица* – безработица вызванная спадом производства, т.е. фазой экономического цикла. Циклическая безработица в ряде случаев переходит в *застойную*, сопряженную с разрушением навыков к труду, а нередко с распадом социально-психологических основ личности.

5. *Скрытая безработица*. В качественном плане скрытая безработица определяется как та численность работников, которая стала излишней в связи со спадом производства или структурными изменениями в нем, но продолжает формально числиться занятой, и которая при определенных условиях (в случае изменения финансового или нормативно-правового состояния предприятия,

или по желанию самого работника) будет либо высвобождена и пополнит открытый рынок труда, либо перейдет в категорию эффективно занятых.

Тема 8. СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ БЕЗРАБОТНЫМ

Подходы к организации материальной помощи безработным

Система страхования в случае безработицы

Первый подход состоит в том, чтобы не допустить резкого падения уровня жизни уволенного *не по своей вине* работника. В этом случае пособие по безработице подсчитывается с учетом прежних заработков. Таков принцип систем *социального страхования* по безработице. Они, как правило, охватывают временно уволенных работников в связи со структурными изменениями или спадом производства, т.е по причине структурной или циклической безработицы.

Система вспомоществования в случае безработицы

Второй подход заключается в обеспечении гарантий *прожиточного минимума* с проверкой или без проверки наличия других средств к существованию. Такова система *вспомоществования*, которая предназначена для тех, кто по тем или иным причинам вообще не занят или испытывает серьезные трудности при найме, в том числе безработные с длительными периодами безработицы.

Первые системы вспомоществования безработным возникли еще в конце XIX, системы страхования по безработице возникли в начале XX века. В начале две эти системы материальной помощи рассматривались как взаимно исключающие альтернативы, что разделило национальное законодательство разных стран на две группы, причем этот раздел существовал долгое время и после второй мировой войны. Однако, в ходе эволюции каждая из этих систем приобрела черты другой. Взаимодополняющий характер этих двух систем находит свое выражение в том, что в некоторых странах пособия из фондов страхования и вспомоществования могут выплачиваться одновременно. И тем не менее, системы страхования по безработице являются основными системами оказания ма-

териальной помощи безработным, а системы вспомоществования – дополняющими. Системы страхования по безработице имеются более чем в 80% стран рыночной экономики.

Категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице.

Долгое время системы страхования охватывали только *лиц наемного труда*. Однако в настоящее время их развитие характеризуется тенденцией к охвату защитой всех категорий трудящихся и даже тех, которые работают не по найму в т. ч. и лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью и выплачивающих страховые взносы. Традиционно исключаемой из систем страхования по безработице, группой являются в некоторых странах *временные трудящиеся*. Это вызвано административными трудностями, связанными с характером их занятости и сложностью взимания страховых взносов. Возможность участия *сезонных работников* в системах страхования по безработице, а также трудящихся сельского хозяйства, агропромышленных предприятий и других работников с их регулярной предсказуемой не занятостью в течение «мертвого сезона», с возможностью дополнительной работы в период, свободный от основной, является спорной. Эта проблема решается на путях добровольного участия в системах страхования.

Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования.

Безработные получающие эти пособия, подразделяются на две группы. В *первую группу* входят те, кто не подпадает полностью под необходимые условия, дающие право на пособия по системе страхования. Это прежде всего лица либо впервые поступающие на работу, либо желающие возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва. В *вторую группу* входят те, кто уже не имеет права на пропорциональные заработку пособия в связи с истечением определенного срока безработицы. В этих случаях продление срока безработицы в связи с положением на рынке труда или особыми трудностями переквалификации, встающими перед некоторыми безработными, сопровождается

ся во многих странах постепенным сокращением суммы пособий (с учетом числа иждивенцев) либо путем уменьшения их доли по отношению к прежним заработкам.

Формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице

В большинстве стран *фонды страхования* образуются в основном за счет взносов предприятий и самих работников. Причем в разных странах доля участия работников и предприятий в создании фондов страхования по безработице различна. Высказываются мнения, что выплата взносов предприятиями *из фонда заработной платы на каждого работника*, отрицательно воздействует на трудоемкие производства и стимулирует их к замене человека машинами. Исходя из этого, предлагается расширить базу взносов предприятия включив в суммы, с которых взимаются взносы: всю прибавочную стоимость, зарплату, амортизацию, прибыль и % от заемного капитала. При сохранении общего размера отчислений такое расширение базы взимания взносов приведет к переносу издержек с трудоемких предприятий на высокомеханизированные.

Фонды вспомоществования по безработице формируются за счет, налоговых отчислений из бюджета стран. Государство принимает в этом активное участие, но не преобладающее. Поскольку фонды материальной помощи безработным создаются в основном за счет взносов из фонда заработной платы и взносов самих работников с их зарплаты, то лица, не имеющие трудового стажа в течении определенного периода и не имеющие страхового стажа, не обладают правом на получение пособия по безработице. Несложно заметить, что во всех странах выдерживается принцип: *прежде чем работник получит право на получение пособия по безработице, он должен внести свой вклад в работу предприятия и в страховой фонд*. Это позволяет соблюдать принцип распределительной справедливости, который заключается в том, что каждый работник имеет право на тот размер и условия предоставления помощи и поддержки в случае безработицы, который сообразуется с его рабочим вкладом в формиро-

вание материальных благ и услуг. Такое требование является не только справедливым, но и объективно необходимым в условиях рыночной экономики.

Пособие по безработице

Размер пособия по безработице исчисляются либо в % к зарплате, либо в твердых размерах. По этому поводу сегодня ведутся споры и дискуссии, существует *две точки зрения*.

Согласно *первому* мнению твердый размер пособия, единый в течении всего периода безработицы, стимулирует к поиску работы с первых дней и сокращает период поиска работы.

Сторонники *второго* мнения апеллируют к тому, что стимулирующим фактором напротив выступает уменьшающийся в течении периода безработицы размер пособия. Однако, говоря о второй точке зрения, следует заметить, что размер пособия, определенный в % от зарплаты. Нередко бывает достаточно большим, чтобы некоторый период времени вообще не искать работу. В общем, вопрос этот сегодня остается спорным.

Работник не имеет права на получение пособия по безработице. Если он уволился по собственному желанию, был уволен из-за нарушения трудовой дисциплины, участия в забастовке или по меньшей мере на минимальное социальное пособие.

Законодательством ряда стран предусмотрено увеличение пособия по безработице при наличии иждивенцев.

Налоги на пособия первоначально не взимались, поскольку пособие являлось единственным источником доходов для безработных и их семей и не могли достигнуть уровня, подлежащего налогообложению.

Сегодня положение во многих развитых странах меняется в связи с расширением сферы охвата системами страхования по безработице более широкого круга трудящихся и увеличением размеров пособий по безработице, с более широкими рамками подоходного налога. Причина введения в некоторых странах налога на пособия по безработице - *не допустить*, чтобы некоторая часть безработных, получающая пособия, имела доход равный их прежнему заработ-

ку, если не выше, в результате чего у безработных пропадает стимул к активному поиску работы и формируется иждивенческая позиция.

Тема 9. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ БЕЗРАБОТИЦЫ И ЗАНЯТОСТИ В РОССИИ.

Занятыми согласно закону «О занятости в РФ» с изменениями и дополнениями от 17.07.99 №175 – ФЗ считаются граждане:

1) работающие по трудовому договору, в т.ч. выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу, включая сезонные, временные работы);

2) занятые на общественных работах;

3) занимающиеся предпринимательской деятельностью;

4) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

5) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в т.ч. по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями; авторским договорам; а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

6) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

7) проходящие военную службу, а также службу в ОВД;

8) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной службы занятости населения.

9) временно отсутствующие на рабочем месте 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, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

10) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных или региональных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Порядок и условия признания граждан безработными.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы или заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

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

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

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

Безработными не могут быть признаны граждане:

а) не достигшие 16-го возраста; б) которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости (возрасту), за выслугу лет; в) отказавшиеся в течении 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии, специальности) – в случаях двух отказов от получения профподготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профподготовка по одной и той же профессии, специальности) дважды; г) не явившиеся без уважительных причин в течении 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; д) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы; е) представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы или заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Подходящая и неподходящая работа

Подходящей считается такая работа, в т.ч. работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных или иных

особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства РФ о труде, *считается подходящей для граждан:*

а) впервые ищущих работу (ранее не работающих), не имеющих профессии (специальности) уволенных более одного раза в течении одного года, предшествующего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, ранее занимавшихся предпринимательской деятельностью, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

б) отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первоначального (12-ти месячного) периода безработицы;

в) состоящих на учете в органах службы занятости более 18 мес, а также более 3-х лет не работавших;

г) обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

Подходящей не может считаться работа если:

а) она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;

б) условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

в) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисляемого за последние 3 месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисляемого в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума исчисленного в субъекте РФ установленном порядке.

Таким образом, в современных российских условиях сформирована достаточная нормативно-правовая база в области занятости населения и регулирования вопросов, связанных с преодолением безработицы.

Раздел 4. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ.

Тема 10. АКТИВНАЯ И ПАССИВНАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ.

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда. Государство предоставляет всем участникам рынка труда определенные *гарантии*: работникам – сохранение рабочих мест и создание новых, выплату зарплаты и пособия по безработице, социальное страхование и пенсии; работодателям – спрос на выпускаемую продукцию, предоставление сырья и материалов, целевое финансирование.

Эти гарантии позволяют участникам рынка труда чувствовать себя социально защищенными при многих обстоятельствах на рынке труда, но ограничивают стимулы к личной инициативе, поиску сфер применения труда и способностей, выявлению внутренних резервов самообеспечения, т.е. *формируют пассивность в социально-трудовых отношениях*.

В пассивную политику принято включать следующие меры:

- 1) регистрация ищущих работу;
- 2) определение размера пособия по безработице;
- 3) организация системы предоставления пособия по безработице;
- 4) обеспечение не денежных форм поддержки безработных и членов их семей;

Одной из самых важных и распространенных форм осуществления пассивной политики занятости является *организация системы предоставления пособий по безработице*. Эта форма осуществления пассивной политики, по мнению ее сторонников, преследует двухуровневые социально-экономические цели. *На микроуровне*, т.е. на уровне отдельной семьи, человека, это – стабилизация положения безработного и членов его семьи. Таким образом, центральная задача пассивной политики – предоставить безработным пособие, гарантирующее минимальный уровень существования и учитывающее количество иждив-

венцев безработного, организовать систему выдачи пособий и предоставления не денежных форм поддержки безработных и членов их семей.

2. *Активная политика* нацелена на повышение *конкурентоспособности* человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, и исходит из того, что человек, если он физически и психически здоров должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, это его долг, ответственность за уровень его благосостояния и благосостояния его семьи лежит на нем самом, а государство лишь посредник предоставляющий ему возможность занятости, возможность для развития своего внутреннего потенциала и социальной субъективности.

На разработку и осуществление активной политики оказывают влияние три важнейшей группы *факторов*:

1) *международные трудовые нормы*, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей обращения в органы службы занятости, свобода объединения и выбора вида трудовой деятельности;

2) *тип социально трудовых отношений*, поскольку широко признается тот факт, что любая политика, в т.ч. и активная политика занятости, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка со стороны всех заинтересованных групп, представляющих интересы безработных;

3) *разнообразие условий на рынке труда и в сфере содействия занятости*, характерных для различных стран и отдельных регионов внутри страны.

Активная политика – это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активной трудовой деятельности. Она поощряет активность человека, направленную на поиск рабочего места, что в свою очередь сокращает его зависимость от политики поддержки доходов за счет социальных выплат (т.е. от пассивной политики), уменьшает затраты государственного бюджета, снижает напряженность в обществе, увеличивает производительность труда и способствует структурной перестройке экономики.

Общественные работы. Первые программы общественных работ берут свое начало в 30-х годах XX века. Характерной особенностью программ общественных работ тех лет являлся их общенациональный характер. Впервые такие программы были разработаны и внедрены в США. В настоящее время общественные работы редко бывают общенациональными. Чаще они охватывают отдельные категории населения, отдельные регионы с повышенным удельным весом безработных в составе рабочей силы, отдельные периоды времени: межсезонье, спад деловой активности.

Профподготовка и переподготовка. Программы профподготовки и переподготовки ориентированы в первую очередь на тех, чья прежняя профессия не отвечает структурным преобразованиям в экономике и новой профессиональной структуре рабочих мест, а также на слаботзащищенные группы населения. Эти программы разрабатываются и осуществляются при участии государства, работодателей и профсоюзов. Непосредственным организатором этих программ являются органы службы занятости, которые организуют учебный процесс в специально развернутой сети центров и учебных курсов, а также по договорам с учебными заведениями.

Помощь в организации собственного дела.

Это направление активной политики призвано решать очень важную социальную задачу для работника – формирование нового трудового мировоззрения, нового типа трудовой социализации. Безработные, желающие открыть *собственное дело*, подают заявление в службу занятости об участии в конкурсе проектов с необходимым обоснованием (бизнес-планом), где его рассматривают специалисты и готовят свое заключение. Если просьба удовлетворяется, то в качестве стартового капитала для нового предприятия служит вся сумма пособия по безработице, причитающаяся ему за определенный срок и выплачиваемая единовременно. Известно, что только приблизительно 3-5% людей имеют склонности и способности к открытию и ведению своего дела. Исходя из этого, функцией службы занятости является отбор из числа обратившихся в нее, тех кто сможет создать свою фирму.

Временная занятость. Организация временных работ основана на ряде принципов. Временные работы реализуются службой занятости непосредственно через договоры с др. организациями на основе следующих *принципов*:

1) Эти работы должны быть именно временные и не вступать в конкуренцию с обычными рабочими местами. Это означает, что такие работы не должны производиться вне специальных программ организации временных работ.

2) Участники таких работ могут заниматься только ограниченный период времени и оставлять эти программы немедленно, как только появится возможность постоянного трудоустройства.

Содействие длительно безработным.

По данным МОТ удельный вес безработных, не имевших работы свыше 1 года, может быть очень большим и даже превышать половину всех безработных. В связи с этим сегодня разрабатываются программы помощи безработным, не имеющим работы в течение длительного времени.

Для того, чтобы стимулировать таких безработных к поиску работы применяется ряд мер:

1) оказание помощи во внеочередной временной занятости для пожилых, инвалидов и др. лиц, испытывающих трудности при трудоустройстве, такие работы рассчитаны на 1 год, но может быть и продолжены;

2) финансовая помощь для поиска работы в других районах, а также транспортные субсидии;

3) составление индивидуального плана поисков работы и подготовки к ней.

4) получение пособия по безработице и во время профподготовки по специальности, которую они выбрали;

5) получение доплат к пособию для того, чтобы дать возможность организовать собственное дело и т.д.

Консультирование и информационная помощь в поиске работы как и др. услуги в рамках деятельности органов службы занятости оказываются *бесплатно*.

Суть такой помощи состоит в следующем.

1. В рамках деятельности органов службы занятости формируется информационная база незанятых рабочих мест – *банк вакансий*, куда вносятся все данные о незанятых рабочих местах и требованиях, предъявляемых к работнику, а также информацию об условиях и оплате труда.

Среди требований, предъявляемых к работнику обычно указывается: квалификация, уровень образования, опыт работы; в последнее время к требованиям прибавились: стаж, возраст, семейное положение, умение работать на ПК и даже пол;

2. Информационная помощь состоит также в том, что специалисты службы занятости уполномочены давать консультации по разъяснению нормативно-правовой базы в области занятости и безработицы (т.е. права, обязанности, гарантии, льготы и компенсации).

3. Информационная помощь включает в себя информирование безработных о различных мероприятиях, проводимых в целях создания занятости органами службы занятости совместно с другими организациями.

Квотирование рабочих мест представляет собой форму (направление) содействия занятости безработных. Она применяется в отношении тех категорий безработных, кто особо нуждается в социальной защите и поддержке. К таким категориям относят: инвалидов, многодетных родителей, матерей имеющих малолетних детей. Предприятиям, предоставляющим квоты, предоставляются налоговые и другие льготы.

Такие формы активной и пассивной политики в отношении содействия занятости населения используются сегодня в большинстве стран с рыночной экономикой, в т.ч. и в России. Эти формы распространяются как на общегосударственном, так и на региональном уровнях и составляют в купе *систему социальных гарантий и льгот безработным*.

Тема 11. ПРОГРАММА ЗАНЯТОСТИ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ.

Программа занятости комплекс мер (организационных, правовых, экономических, финансовых, инвестиционных, социальных и т.п.), направленных на достижение поставленной цели в области обеспечения занятости населения.

Создание нормальных условий для реализации гражданами права на труд – одна из важнейших задач государства в области социальной политики в целом и в области государственной политики занятости особенно. Для реализации государственной политики занятости используются различные способы и методы. Один из важнейших инструментариев – *разработка и осуществление специальных государственных программ в области занятости и регулирования рынка труда.*

В зависимости от сферы охвата они делятся на: 1) федеральные; 2) региональные; 3) отраслевые.

Федеральные программы разрабатываются федеральными органами власти и призваны осуществлять регулирование занятости и рынок труда в общенациональном масштабе. Среди основных федеральных программ можно назвать: «Комплексную программу мер по созданию и сохранению рабочих мест» и «Федеральную целевую программу содействия занятости населения».

Региональные программы обеспечивают продуктивную занятость для жителей отдельной территории и принимаются региональными организациями власти. В современной отечественной практике каждый субъект федерации (районы, крупные города) ежегодно разрабатывает собственные программы в сфере содействия занятости населения.

Отраслевые программы регулируют рынок труда и занятость отдельной отрасли народного хозяйства и предполагают постепенную ликвидацию неэффективных рабочих мест и высвобождение работников в др. отрасли (сферы) занятости.

Субъектом воздействия программ может быть общенациональный рынок труда, региональный, отраслевой, профильный или рынок труда отдельной со-

циально-демографической группы населения (например: рынок труда инвалидов, молодежи, женщин и т.д.)

Федеральные программы отличаются по задачам, объектам воздействия и используемым инструментарием. Их основная цель – повышение уровня и изменение структуры занятости населения РФ на основе создания экономически эффективных рабочих мест и сохранение кадрового потенциала во всех регионах и перспективных отраслях российской экономики. Федеральные программы объединяют усилия министерств и ведомств, органов исполнительной власти субъектов РФ и работодателей в области создания рабочих мест и развития спроса на рабочую силу. В этих целях государству необходимо иметь ориентиры – где и сколько необходимо рабочих мест для удовлетворения спроса населения на занятость в общественном производстве. Для этого в задачи программы может включаться разработка генеральной схемы создания и сохранения рабочих мест.

Генеральная схема предполагает набор количественных и качественных показателей, характеризующий общие потребности населения в рабочих местах в определенный период времени, структуру имеющихся рабочих мест в народном хозяйстве, а также необходимое количество дополнительных рабочих мест для удовлетворения потребности населения в продуктивной занятости. Она создает информационные основы для принятия правильных управленческих решений по формированию необходимой системы стимулов для создания рабочих мест работодателями и государственными предприятиями в приоритетных регионах и отраслях. Это дает возможность наиболее эффективно разрабатывать программы профессионального обучения молодежи и профессиональной переподготовки безработных. При этом обучение ведется с учетом реального спроса на работников, обладающих той или иной специальностью.

Для решения вопроса по регулированию профессиональных рынков труда в РФ разрабатываются также *отраслевые программы* по развитию занятости. Для повышения эффективности программ занятости и осуществления контроля за их подготовкой и возможностью проведения *экспертизы* всех целевых про-

грамм по вопросу их влияния на рынок труда и ситуацию в сфере содействия занятости населения в РФ, на федеральном, региональном, отраслевом уровнях.

Управление программами занятости.

Специальные программы занятости могут управляться как центральными государственными органами управления, а также общественными организациями.

Обычно *центральное* управление осуществляется через принятие соответствующих законодательных актов и бюджетный контроль. Однако могут быть созданы и специальные общегосударственные органы по проблемам занятости.

Сами же программы разрабатываются, как правило, на *региональном и местном уровне*. Это характерно для зарубежной практики. Во многих случаях там региональные и местные органы по занятости формируются на трехсторонней основе: представители государства, предприниматели и работники через профсоюзы или другие организации, представляющие интересы трудящихся. Иногда эти органы управления организуются и наиболее широкой представительной основе. Они включают не только уже названных представителей, но и представителей местных органов образования и экономического развития. Это система социального партнерства.

Продолжительность действия программ и их финансирование.

Программы содействия занятости – очень динамичный инструмент активной политики занятости. Их действие рассчитано на срок от 6 мес. до 2-х лет, хотя, если это необходимо, они могут быть продлены путем принятия соответствующих нормативных актов.

Краткость их действия стимулирует мобилизацию всех ресурсов, необходимых для их выполнения, дает возможность подвести итоги эффективности и скорректировать саму политику занятости применительную к той или иной группе трудоспособного населения или к сложившейся на данный период экономической ситуации. Это приводит, как правило, к взвешенному пересмотру разработанных мер.

Финансирование. Большинство специальных программ по занятости финансируется из государственного бюджета, через органы государственной службы занятости, которые имеют дело непосредственно с участниками программы. Финансирование может осуществляться в форме субсидий местным органам власти, которые в свою очередь, предоставляют их службам занимающимся непосредственным их осуществлением

В некоторых случаях размер субсидий зависит от определенных условий или сложившейся ситуации с занятостью в данном регионе: например, от уровня безработицы и численности лиц, исчерпавшие свои возможности устроится на работу в данном регионе, районе.

Размер субсидий на осуществление программ занятости может варьироваться в зависимости от уровня управления программой, если они субсидируются государством, то покрываются на 100%. Если на муниципальном и районном, то меньше. Специальные программы по занятости могут финансироваться и через налоговую систему, посредством налоговых кредитов, налоговых отчислений и т.д.

Государственная активная политика занятости нацелена в первую очередь на помощь тем, кто без поддержки и содействия не может трудоустроится и адаптироваться к работе.

В этом направлении государственные программы помощи безработным осуществляют функции социальной защиты уязвимых категорий населения и играют важную роль в стабилизации социально-экономического положения трудящихся.

Тема 12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА.

Определение и сущность социального партнерства.

Социальное партнерство представляет собой тип и систему отношений между партнерами, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов.

В России в этих целях с 1992 года введена практика ежегодного заключения *генеральных соглашений* по социально-экономическим вопросам между: 1) Советом Министров – Правительством РФ; 2) общероссийскими объединениями профсоюзов, иными уполномоченными работниками органами и 3) общероссийскими объединениями работодателей.

На *отраслевом* уровне признано целесообразным заключать отраслевые (тарифные) соглашения между: 1) отраслевыми профсоюзами, иными объединениями работников; 2) отраслевыми объединениями работодателей; 3) Министерством труда и социального развития РФ.

На уровне *территорий* заключаются специальные соглашения, а на уровне *предприятий*, в учреждениях и организациях – коллективные договоры.

Что означает словосочетание «Социальное партнерство».

«Социальное» – значит общественное, относящееся к жизни людей и их отношениям в обществе. «Партнер» – участник совместной деятельности, от франц. слова «партия», т.е. группа людей, товарищей по *общим целям*. Следовательно, смысловое значение словосочетания «социальное партнерство» применительно к сфере регулирования социально-трудовых отношений в общем плане – это совместная деятельность *представителей* государства, работодателей и работников, направленная на согласование интересов и решение проблем в социальной и трудовой деятельности людей.

В данном случае их интересы сходятся на решении проблем трудоустройства и занятости на основе трехстороннего представительства – *трипартизма*.

Функционирование системы социального партнерства – это результат объективных требований и предпосылок для функционирования и развития механизма управления трудовыми отношениями и занятостью.

Принципы социального партнерства.

Принципы деятельности социальных партнеров формируются и утверждаются с учетом отечественной практики, традиций и исторического опыта, а

также мирового опыта и принципов, провозглашаемых МОТ при решении проблем труда и занятости.

Можно выделить ряд *специфических принципов* организации работы социальных партнеров при: 1) ведении коллективных переговоров; 2) заключении договоров и соглашений; 3) взаимных консультациях и контроле; 4) разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов).

1. Социальное партнерство в процессе осуществления *коллективных переговоров* должно строиться на следующих принципах: а) трехсторонность на основе трипартизма; б) равенство сторон на переговорах и недопустимость ущемления законных прав партнеров; в) доверия в отношениях; г) знание и уважение прав и обязанностей друг друга, недопущение конфронтации; д) открытость и доступность равноправных переговоров; е) строгое соблюдение культуры полемики, дискуссии, критики: критиковать позицию партнера, а не его самого; ж) обязательность и надежность соблюдения правила: переговоры завершать договоренностью.

2. Заключение *коллективных договоров и соглашений* должно строиться на следующих принципах: а) соблюдение норм законодательства; б) полномочность представителей сторон; в) равноправие сторон; г) свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений; д) добровольность принятия обязательств; е) реальность обеспечения принимаемых обязательств и ответственность за них; ж) каждый последующий уровень коллективных соглашений не может ухудшать условий соглашений более высокого уровня и должен отличаться от предыдущего большей выгодой для партнеров.

3. При *взаимных консультациях и контроле* должны соблюдаться следующие принципы: а) регулярность проведения консультаций в ходе сотрудничества; б) систематичность контроля и неотвратимость ответственности; в) ответственность за не предоставление информации; г) гласность в ходе осуществления контроля за соблюдением договоров и соглашений.

4. При разрешении *коллективных трудовых споров (конфликтов)* партнеры должны придерживаться следующих принципов: а) приоритетность примирительных методов и процедур, применяемых примирительными комиссиями и трудовым арбитражем; б) применение забастовки лишь как крайней меры разрешения коллективного трудового спора (конфликта); в) стремление сторон быстрейшему урегулированию возникшего трудового спора и подписанию соглашения. Для возможности обеспечения высокого уровня эффективности социального партнерства партнеры должны быть в равной степени компетентными.

Субъекты социального партнерства.

В качестве социальных партнеров в социально-трудовых отношениях выступают: 1) представители государства; 2) представители работодателей; 3) представители работников.

Государство в системе отношений социального партнерства.

Государство призвано играть несколько ролей в социальном партнерстве.

Во-первых, оно выступает как *гарант* основополагающих прав и свобод человека, которые важны для свободного сосуществования прав работников, профсоюзов, предпринимателей и эффективного функционирования системы социально-трудовых отношений.

Во-вторых, государство можно рассматривать как *независимый регулятор* системы социально-трудовых отношений, т.е. оно способно устраивать юридические рамки, защищающие права профсоюзов и трудящихся и закладывающие организационные и процедурные основы коллективных переговоров и улаживания трудовых конфликтов.

В-третьих, государство может участвовать в качестве *арбитра* на переговорах консультациях в рамках трехсторонних социально-трудовых отношений в целях выработки или проведения в жизнь социальной, экономической, промышленной политики в стране.

Работодатель в системе отношений социального партнерства.

Работодателю нужен слаженный, стабильный, высококвалифицированный коллектив работников. Руководитель предприятия, налаживая отношения социального партнерства с работниками, признав их право на объединение и содействуя этому, приобретает и коллективных советников и конструктивных оппонентов.

Работник в системе отношений социального партнерства.

Работник заинтересован в надежном конкурентоспособном функционировании своего предприятия, так как заинтересован в своем рабочем месте и благах, получаемых им. Это его экономическая безопасность, гарантия занятости и дохода.

Поэтому экономические требования работника не безграничны, и он должен способствовать рациональному обоснованию и установлению отношений социального партнерства. Профсоюз в свою очередь не должен перейти от участия в управлении производством к партнерству с работодателем в управлении всем рынком труда и занятостью, а также другими аспектами регулирования социально-трудовых отношений.

Для обеспечения социального партнерства нужны, прежде всего, новые экономические и правовые знания, квалифицированные кадры, новые формы и методы работы на основе принципов социального партнерства, применять тактику балансирования между конструктивным оппонированием и соглашательством.

Таким образом, социальное партнерство можно рассматривать как оптимальный способ взаимодействия работодателей и работников при участии государства в лице его структур, предприятий, организаций в сфере занятости населения.

Раздел 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Тема 13. ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ: СТРУКТУРА, ФУНКЦИИ, ПРАВА

Бесплатные государственные бюро по занятости.

Организационные формы помощи безработным стали складываться по мере возникновения *фондов помощи* безработным. В основном это было связано с деятельностью общественных организаций.

Созданная в 1919 г. МОТ в одной из первых разработанных и принятых ею конвенций (№2) поставила вопрос *об установлении систем бесплатных государственных бюро по занятости*. Конвенция предусматривала также создание комитетов из представителей работодателей и работников с целью оказания содействия деятельности бюро по занятости (Конвенция МОТ №2 «О безработице» 1919 года).

Немаловажное значение имела Рекомендация МОТ №2 о том, что государства – члены МОТ, имеющие систему страхования по безработице, предусматривали бы в своем законодательстве, что граждане одной страны – члена МОТ, работающие в другой стране – члене МОТ, получали бы пособия по безработице в том же размере, что и трудящиеся граждане последней.

МОТ вновь вернулась к вопросу о службе занятости в 1918 г, приняв Конвенцию МОТ №88 об организации службы занятости, которая вступила в силу в 1950 г. Она предусматривает, что каждый член МОТ организует и финансирует работу *бесплатной государственной службы занятости*, основной обязанностью которой является обеспечение возможности эффективной организации рынка труда в качестве неотъемлемой части национальной программы достижения и поддержания полной занятости развития и использования производительных сил.

В ст.2 и 3 Конвенции МОТ № 88 говорится, что служба занятости состоит из национальной системы бюро по найму, работающих под руководством государственной власти. Эти системы включают сеть местных и региональных бю-

ро, достаточных по числу для обслуживания каждого географического района страны.

Функции службы занятости.

В ст. 6 Конвенции МОТ №88 подробно описываются функции службы занятости по оказанию безработным помощи в трудоустройстве.

1) регистрирует ищущих работу, ведет учет их профессиональной квалификации, опыта и пожеланий, опрашивает их с целью подыскания им работы, проводит (в случае надобности) проверку их физического состояния и профессиональной подготовки, оказывает им в соответствующих случаях содействие в получении профориентации, подготовки и переобучения;

2) собирает от работодателей точные сведения о сообщаемых ими службе занятости вакантных должностях и требованиях, которым должны удовлетворять нужные им работники;

3) направляет на вакантные должности кандидатов с подходящей квалификацией и годных к труду по своему физическому состоянию;

4) обращается в службу занятости другого города или района, если не может найти подходящее место работы для безработного в данном районе (городе) или на рабочее место нет подходящих кандидатов;

5) принимает меры по обеспечению трудоустройства безработного, оказывая содействие в: а) перемене профессии для того, чтобы предложение рабочей силы соответствовало спросу на нее; б) облегчении территориальной мобильности для получения работы в тех районах, где имеются вакансии; в) обеспечении временного перевода работника из одного района в другой в случае временной нехватки или избытка рабочей силы в том или ином районе;

6) ведет систематическую работу по сбору и изучению всей имеющейся информации по рынку труда и о перспективах развития его как по всей стране в целом, так и по отдельным отраслям, профессиям, районам;

7) предоставляет эти сведения органам власти, заинтересованным организациям работодателей и работников;

8) участвует в разработке государственными и частными организациями социально-экономических планов, направленных на создание благоприятной ситуации в вопросах занятости.

Рекомендация МОТ «О службе занятости», принятая в 1948 г. уточнила некоторые условия организации и функционирования служб занятости:

1) рекомендовала центральным учреждениям по труду разработать и опубликовать инструкции по деятельности службы занятости общегосударственного характера, сформулировать общегосударственные минимальные нормы, регулирующие численность и деятельность служб занятости;

2) рекомендовала сформулировать региональные и местные бюро по занятости, создать в них системы трудоустройства слаботзащищенных категорий населения: инвалидов, женщин и др.;

3) рекомендовала составлять ежегодный баланс рабочей силы в регионах совместно с другими государственными органами для более эффективной организации рынка труда;

4) рекомендовала сотрудничать с другими государственными и частными секторами по вопросам географического размещения промышленных предприятий, участвовать в решении проблем жилищного строительства, выступать со своим заключением по государственной инвестиционной политике, принимать активное участие в решении вопросов занятости в условиях меняющейся социально-экономической ситуации.

Структура службы занятости.

Национальные службы занятости возникли в 20-х годах XX века. Служба занятости и ее агентства вошли в состав государственной системы управления, сотрудники службы занятости являются государственными служащими. Финансирование служб занятости в одних странах производится в рамках госбюджета, в других – осуществляется из фондов страхования по безработице.

Наряду с государственными службами занятости существуют и коммерческие службы по трудоустройству, а также частные бюро по найму, не пресле-

дующие коммерческих целей, связанные с учебными заведениями, благотворительными и профсоюзными организациями.

Ряд государств (*ФРГ, Швеция, Япония, Россия*) придерживается государственного подхода к решению проблем занятости. Другие страны (*США, Великобритания, Швейцария*) ориентируются на более широкий круг организаций по трудоустройству безработных.

Структура национальной службы занятости, независимо от того, какого подхода придерживается государство в решении проблем занятости, занимается следующими основными проблемами: 1) трудоустройством молодежи, специальных категорий работников; 2) ведет учет вакантных рабочих мест; 3) проводит анализ положения на рынке труда; 4) проводит консультации с предприятиями; 5) занимается вопросами профориентации, профподготовки.

Службы занятости на местах имеют, как правило, два подразделения. Одно занимается приемом лиц, ищущих работу: безработных и ищущих работу. Другое работает с предприятиями. В функции первого входит оказание помощи в трудоустройстве. Для этого работники службы занятости знакомятся с личными делами желающих трудоустроиться, информирует их об имеющихся вакансиях и требованиях, предъявляемых к потенциальному работнику. В функции второго входит задача сблизить заявки на рабочие места с имеющимися вакансиями, достигая определенного баланса спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Для оценки эффективности деятельности службы занятости важно, как используются трудоустроенные безработные на предприятиях, не увольняются ли они. Один из способов контроля – рассылка на предприятия карточек с просьбой сообщить о результате посреднической помощи. Другой способ состоит в регистрации извещения предприятия, нанявшего работника при посредничестве службы занятости.

Таким образом, регулирование занятости населения осуществляется государственной службой занятости населения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Кроме того, дополнительным звеном являются него-

сударственные службы и агентства по трудоустройству для отдельных категорий безработных граждан.

Тема 14. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Роль и функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.

Эффективная политика занятости на рынке труда во многом зависит от активной роли предприятий в: 1) привлечении и закреплении кадров; 2) связи с бюро по трудоустройству; 3) участии предприятий в профподготовке и переподготовке работников, как тех, кто работает на предприятии, так и высвобожденных работников, в целях их дальнейшего трудоустройства, а также лиц, впервые или повторно ищущих работу.

Важная роль принадлежит *отделам кадров* предприятий в предотвращении потенциальной безработицы и сокращении нежелательной текучести кадров.

Кадровая политика включает в себя целый комплекс мер управления занятостью на предприятии, к которым относятся: 1) определение потребности в кадрах; 2) совершенстве системы отбора, найма и распределения работников; 3) практика выдвижения собственных сотрудников; 4) организация профобучения; 5) разнообразные системы мотивации и стимулирования работников; 6) повышение мобильности работников.

1. Определение потребности в кадрах. При этом особое внимание обращается на то, что необходимо знать кратко- и долгосрочные перспективы развития предприятия, а также количественную и качественную стороны потребностей в кадрах. Это означает, что отделу кадров предприятия должно быть вполне определенно известно не только сколько, но и какие именно работники необходимы в ближайшее время и учитывая более или менее отдаленную перспективу. От работников отдела кадров требуется знание не только потребности в кадрах во всех аспектах, но и возможные источники их восполнения, с

тем, чтобы в случае необходимости без лишней спешки можно было бы обратиться к ним и выбрать наиболее подходящую кандидатуру на вакантное место.

2. *Совершенствование системы отбора, найма и распределения работников.* При отборе работников (кандидатов) на вакантное место специалисты по труду и занятости на предприятиях должны разграничивать: 1) требования данного рабочего места к исполнителю (т.е. квалификация, уровень образования, опыт, состояние здоровья и физические возможности) и 2) личностные характеристики кандидатов. Такая подготовительная работа способствует избежанию найма на работу лиц со слишком высокой квалификацией на те рабочие места, которые этого не требуют и, наоборот, предупреждает недоиспользование высококвалифицированных работников. Т.е. приводит в соответствие требования предприятия и возможности (потребности) работников.

3. *Практика выдвижения собственных сотрудников.* С целью максимального использования потенциала имеющихся кадров на предприятиях разрабатывается комплекс организационных мер, куда в качестве основного пункта входит организация *специальной службы систематической проверки «карьерного роста»* каждого сотрудника. Эта служба наделена правами участвовать в обсуждении той или иной кандидатуры из числа сотрудников предприятия на освободившееся рабочее место. В *функции* такой службы входят: 1) организация централизованного учета всех освободившихся рабочих мест, 2) сбор систематической информации об изменениях и требованиях, предъявляемых к работникам на такие места, 3) выявление возможных кандидатов из числа наличного состава работающих на любое рабочее место на случай его освобождения. На предприятиях небольших размеров функции такой службы обычно вменяются в обязанности имеющихся отделов кадров и других подразделений.

4. *Организация профессионального обучения работников на предприятии.* Возможность повысить уровень своей квалификации, своего профессионального образования рассматривается работниками с точки зрения перспектив служебного продвижения и самореализации на новом рабочем месте (внутри предприятия или за его пределами).

Следовательно, сегодня нет общей точки зрения на профессиональное обучение на предприятии как способ закрепления кадров. Одни авторы выступают категорически против такого метода, т.к. считают, что повышение уровня квалификации расширяет для работника возможности поиска новой работы. Другие авторы, напротив, обосновывают бесперспективность дальнейшего развития тех предприятий, которые придерживаются политики ориентации на текущие потребности в рабочей силе, без учета необходимости профессионального роста. Безусловно, риск лишиться повысившего квалификацию работника есть, но и не учитывать необходимость профессионального роста работников нецелесообразно.

5. Системы мотивации и стимулирования работников на предприятии.

Психологическая система мотивации. Моральные стимулы, повышающие эффективность труда. Моральное стимулирование легло в основу доктрины «человеческих отношений», целью которой является: 1) смягчение социальной напряженности в коллективах на предприятиях; 2) вовлечение работников в дела предприятия; 3) организация сотрудничества рабочих для повышения прибыли и производительности труда. Реализация морального стимулирования осуществляется через установление взаимных связей между работниками по горизонтали, и вертикальных связей между руководством и низовыми кадровыми структурами.

6. Повышение мобильности работников.

Мобильность – синтетическое понятие отражающее готовность и возможность населения к изменению социального статуса, профессиональной принадлежности, места проживания. При этом территориальная мобильность является одним из важнейших качественных признаков «рыночного» состояния рабочей силы. Миграционные процессы в дореформенной России определялись в значительной мере фактором плановости экономического развития. Поэтому формирование нового качественного уровня мобильности рабочей силы и ее конкретного проявления в миграционном процессе относится специалистами к одной из наиболее важных научных и практических проблем.

2.3. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Раздел 1. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА

Тема 1. Основные модели рынка труда

1. *Японская модель.*
2. *Шведская модель.*
3. *Модель США.*

Литература:

1. *Иванова, В. Н.* Управление занятостью населения на местном уровне [Текст] : учеб. пособие: Рек. Мин. обр. РФ / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М.: Финансы и статистика, 2002.
2. *Старовойтова, Л. И.* Занятость населения и ее регулирование [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО вузов в обл. соц. работы / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М.: Академия, 2001.
3. *Колосницына М.Г.* Экономика труда: Учебн. пособие. - М.: ИЧП Изд-во Магистр, 1998. - 239 с.

Раздел 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Тема 2. Социально-демографические группы в сфере занятости

1. *Мужская и женская занятость.*
2. *Занятость молодежи*
3. *Занятость людей старшего и пожилого возраста.*

Литература:

1. Экономика труда [Текст]: социально-трудовые отношения: Учебник: Рек. Мин. обр. РФ / Ред. Н.А. Волгин, Ред. Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2003.
2. Экономика. Рынок труда. Человек: Тезисы научно-практич. конференции. – Барнаул: Изд-во АГУ, 2000. – 328 с.

3. *Колосницына М.Г.* Экономика труда: Учебн. пособие. - М.: ИЧП Изд-во Магистр, 1998. - 239 с.

Тема 3. Гибкие формы занятости и ее мотивация

1. *Сущность гибких форм занятости.*
2. *Нестандартные формы занятости.*
3. *Нестандартные режимы рабочего времени.*

Литература:

1. *Волгин Н. А.* Социальное государство [Текст]: учеб: Рек. Мин. обр. РФ / Н.А. Волгин, Н.Н. Гриценко, Ф.И. Шарков. - М.: Дашков и К, 2003.
2. *Заславский И.Е.* Труд, занятость, безработица. – М.: Департамент труда и занятости Прав-ва Москвы, 1992. – 158 с.
3. Экономика труда [Текст]: социально-трудовые отношения: Учебник: Рек. Мин. обр. РФ / Ред. Н.А. Волгин, Ред. Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2003.

Раздел 3. БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Тема 4. Безработица как социальное явление

1. *Понятие, виды и динамика, причины безработицы.*
2. *Социально-экономические функции безработицы.*
3. *Масштабы и типы безработицы.*
4. *Факторы, противодействующие безработице.*
5. *Допустимый уровень безработицы.*

Литература:

1. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – М.: Наука, 1998. – 254 с.
2. Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” // Российская газета. - 1996. – 6 мая. – С. 6 – 9.
3. *Колосницына М.Г.* Экономика труда: Учебн. пособие. - М.: ИЧП Изд-во Магистр, 1998. - 239 с.

Тема 5. Нормативно-правовые аспекты безработицы

- 1. Условия признания гражданина безработным.*
- 2. Условия выплаты пособий по безработице.*
- 3. Права и обязанности безработных.*
- 4. Государственные гарантии безработным.*

Литература:

1. Закон Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” // Российская газета. - 1996. – 6 мая. – С. 6 – 9.
2. Экономика труда [Текст]: социально-трудовые отношения: Учебник: Рек. Мин. обр. РФ / Ред. Н.А. Волгин, Ред. Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2003.
3. Экономика. Рынок труда. Человек: Тезисы научно-практич. конференции. – Барнаул: Изд-во АГУ, 2000. – 328 с.

Раздел 4. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Тема 6. Активная и пассивная политика занятости

- 1. Сущность пассивной политики занятости*
- 2. Содержание Активной политики занятости*
- 3. Основные направления активной политики занятости.*

Литература:

4. *Волгин Н. А.* Социальное государство [Текст]: учеб: Рек. Мин. обр. РФ / Н.А. Волгин, Н.Н. Гриценко, Ф.И. Шарков. - М.: Дашков и К, 2003.
5. *Заславский И.Е.* Труд, занятость, безработица. – М.: Департамент труда и занятости Прав-ва Москвы, 1992. – 158 с.
6. Экономика труда [Текст]: социально-трудовые отношения: Учебник: Рек. Мин. обр. РФ / Ред. Н.А. Волгин, Ред. Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2003.

Тема 7. Программа занятости как механизм реализации политики занятости

- 1. Государственные программы содействия занятости.*

2. *Управление программами занятости.*

Литература:

1. *Колесникова О.А.* Региональная система управления занятостью. – Воронеж.: Изд-во Воронежск. Гос. Ун-та, 1998. – 184 с.

2. *Иванова В. Н.* Управление занятостью населения на местном уровне [Текст] : учеб. пособие: Рек. Мин. обр. РФ / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М.: Финансы и статистика, 2002.

3. *Старовойтова Л. И.* Занятость населения и ее регулирование [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО вузов в обл. соц. работы / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М.: Академия, 2001.

Раздел 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Тема 8. Регулирование занятости на предприятиях

1. *Роль и функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.*

2. *Практика выдвижения собственных сотрудников.*

3. *Организация профобучения на предприятиях.*

Литература:

1. *Калинина А.С.* Управление рынком труда в нестабильной экономике. //Проблемы теории и практики управления. – 1997. - №6. – С.90-110.

2. *Лисовик Б.С.* Труд и рынок. - СПб: Изд-во Санкт- Петербургского университета, 1991. - 176 с.

3. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Учебн. пособие для вузов. - М.: Аспект пресс, 1995. - 286 с.

2.4. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Во время *самостоятельной работы* основной упор делается на изучение студентами теоретико-методологических основ социальной работы.

Самостоятельная работа студентов включает:

- анализ законодательных актов;
- знакомство с содержанием учебной литературы, рекомендуемой преподавателем, по отдельным вопросам семинарских занятий и индивидуальных заданий;
- изучение периодических изданий;
- знакомство с биографией и трудами отдельных исследователей социальной работы;
- подготовка студентов к семинарским занятиям, выступления с докладом;
- написание рефератов по предложенным темам по изучаемому курсу;
- оформление тематических докладов, стендов в специализированной аудитории «Теория и практика социальной работы» (№ 4101 корп. 7 АмГУ) и т.п.

Контроль самостоятельной работы студентов включает:

- текущие контрольные задания на семинарских занятиях по итогам лекции, семинара;
- защита рефератов и докладов;
- тестирование и т.п.

Итого – 69 (113) часов.

2.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ СТУДЕНТАМИ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Контрольная работа выполняется студентом после изучения учебного материала, а также ознакомления с предлагаемой основной и дополнительной литературой, рекомендуемой при изучении дисциплины "Методика разработки дипломных проектов". Номер варианта контрольной работы соответствует по-

следней цифре номера зачетной книжки студента. Если последняя цифра номера зачетной книжки "0", то студент выполняет 10-й вариант. Контрольные работы, выполненные не по своему варианту, не проверяются и не рецензируются. Контрольная работа выполняется в соответствии с разработанным планом, которого необходимо придерживаться. В тексте следует указывать наименование раздела работы в соответствии с планом. После текста контрольной работы приводится список использованной литературы (в алфавитном порядке). Контрольная работа должна содержать переработанную информацию не менее, чем из трех источников.

При написании контрольной работы необходимо делать ссылки на использованный источник информации, указывая его номер в общей нумерации в списке литературы и страницу, на которой находится цитируемая информация, например,— /4, с. 17/. В конце работы обязательно проставляется дата выполнения контрольной работы, подпись выполнившего ее студента. Работа может быть выполнена в рукописном варианте (в школьной тетради объемом 18 листов) или в машинописном (компьютерном) исполнении (на бумаге формата А4; шрифт 14 Times New Roman; интервал 1,5; поля: левое—30 мм, верхнее, нижнее – 20 мм, правое – 10 мм). Работа, выполненная в рукописном варианте, должна быть написана аккуратно, четким, разборчивым почерком. Объем работы – не больше объема школьной тетради или 10—15 страниц формата А4. Страницы должны быть пронумерованы.

Преподаватель имеет право зачесть или не зачесть выполненную студентом работу. Контрольная работа засчитывается, если: учебный материал усвоен в полном объеме, изложен логично, выводы и обобщения точны и взаимосвязаны, подкрепляются примерами из практической социальной работы, в том числе личного опыта, соответствуют факторам и закономерностям социальной жизни; отсутствует плагиат; используется новейшая литература, в том числе материалы Интернет; допускаются незначительные недочеты. Контрольная работа не засчитывается, если: в усвоении материала имеются пробелы, тема раскрыта не полностью, материал излагается несистематизированно; выводы и

обобщения аргументированы слабо или ошибочны, либо отсутствуют; в работе используется плагиат, цитаты не обозначаются; отсутствует связь с социальной практикой. Незачтенная контрольная работа дорабатывается студентом и сдается на повторную проверку. При сдаче зачета (экзамена) студент должен представить преподавателю зачтенную контрольную работу. Студент, не сдавший вовремя контрольную работу, или чья контрольная работа была не зачтена, не допускается к сдаче зачета (экзамена).

2.6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ДОКЛАДОВ (РЕФЕРАТОВ)

1. Особенности Российского рынка труда на современном этапе.
2. Стратегия и методы регулирования рынка труда.
3. Роль прогноза занятости в регулировании рынка труда.
4. Сущность социальной защиты в сфере занятости населения.
5. Занятость как фактор трансформации социальной структуры региона.
6. Формы и сущность неформальной занятости.
7. Содействие занятости женщин.
8. Содействие занятости молодежи.
9. Содействие занятости граждан среднего и пожилого возраста.
10. Влияние политики занятости на демографические показатели
11. Международная организация труда: основные направления деятельности.
12. Скрытая безработица как специфическая форма сохранения спроса на рабочую силу.
13. Социальная защита безработных граждан.
14. Социально-психологический портрет безработного.
15. Теория и стратегии поиска работы.
16. Структура поведения безработного.
17. Продолжительность безработицы: классификация по срокам.
18. Влияние продолжительности безработицы на состояние безработного.
19. Система ценностей безработного.
20. Региональная система работы с безработными.
21. Объединения работодателей как равноправные партнеры на рынке труда.
22. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.
23. Роль работников и их представителей в социально-трудовых отношениях.
24. Формирование региональной системы управления трудовыми ресурсами.

2.7. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ (ЗАЧЕТУ)

1. Рынок труда: определение, основные характеристики, виды рынков труда.
2. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Модели рынка труда и условия их формирования.
4. Формирование рынка труда в сельской местности.
5. Рабочая сила: понятие, особенности функционирования.
6. Стоимость и цена рабочей силы. Теории, определяющие стоимость и цену рабочей силы.
7. Социально-экономическая сущность занятости населения в условиях рыночной экономики.
8. Экономически активное и неактивное население: определение, основные характеристики.
9. Активная и пассивная политика занятости: определение, сущность.
10. Социально-демографические особенности занятости.
11. Содействие занятости особо нуждающихся в социальной защите категорий населения.
12. Занятость и миграционные процессы.
13. Гибкие формы занятости: определение, виды, их характеристика.
14. Мотивация занятости: определение, виды, их характеристика.
15. Безработица: определение, причины, функции, допустимый уровень.
16. Типы безработицы их общая характеристика.
17. Статус безработного.
18. Системы материальной помощи безработным.
19. Подходящая и неподходящая работа.
20. Условия признания гражданина безработным.
21. Пособие по безработице: условия и сроки выплаты.
22. Основные направления государственной политики занятости.
23. Программы содействия занятости: содержание, финансирование, сроки действия.

24. Социальное партнерство: сущность, основные принципы.
25. Модели социального партнерства.
26. Субъекты социального партнерства.
27. Цели и задачи деятельности государственной службы занятости населения.
28. Направления деятельности государственной службы занятости населения.
29. Координационный комитет содействия занятости.
30. Международная организация труда: направления деятельности в сфере содействия занятости.
31. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации: цель и содержание.
32. Общественные работы и их оплата.
33. Молодежная практика: цель и механизм проведения.
34. Квотирование рабочих мест: цели и задачи.
35. Права и обязанности безработных граждан.
36. Гарантии безработным гражданам.
37. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.
38. Условия прекращения приостановки и снижения размера пособия.
39. Полномочия федеральных органов власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.
40. Регулирование занятости на предприятиях.

2.8. ТРЕБОВАНИЯ К РЕФЕРАТУ (ОНИ ЖЕ ЯВЛЯЮТСЯ КРИТЕРИЯМИ ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕННОЙ РАБОТЫ)

Оформление:

1. Титульный лист: указать наименование учреждения, кафедру (на которую сдается работа), тему, исполнителя и руководителя, город и год.
2. План: соблюдение трехзвенной структуры (введение, основная часть, заключение) и однотипности плана (хронологический или описательный).
3. Текст: соблюдение формата (А 4), наличие полей, ссылок на источник и сносок, указание пунктов плана в тексте, аккуратность и отсутствие грамматических ошибок.
4. Приложение: наличие таблиц, карт, схем, графиков и других средств, наглядно поясняющих содержание, оформленных соответствующим образом.
5. Список литературы: алфавитный, по мере использования или, при различных видах источников, систематический (литература располагается в следующей последовательности: источники, дополнительная литература, и т.д).

Содержание:

6. Работа должна быть написана в научном или научно - популярном стиле.
7. Объем реферативной работы должен быть не менее 15 -20 листов (лист = 1 страница текста с одной стороны листа, другая сторона остается чистой).
8. Использование нескольких источников (документальные источники, первоисточники), самостоятельный поиск дополнительной литературы (преимущественно монографического характера).
9. Изложение темы должно соответствовать плану, целесообразность включения каждого вопроса рассматривается отдельно.
10. Тема раскрыта полностью: прослеживается логичность изложения, отсутствие плагиата и исторических погрешностей.

11. Наличие собственных оценок и выводов, в работе должно проявиться творчество и собственные мысли автора - наравне с цитатами из работ теоретиков и практиков, разрабатывающих данную тему.

12. Обоснование актуальности темы, ее новизны, степени разработанности, различные теоретические подходы и т.п.; подведение итогов ее изучения.

Глубокое раскрытие темы:

13. Использование новейшей литературы, в том числе и материалов Интернет.

14. Рассмотрение нескольких мнений, позиций, концепций.

15. Опровержение противоположных точек зрения, доказательность и обоснованность аргументов.

16. Использование знаний из дополнительных источников.

17. Отражение собственной позиции и отношения к теме.

2.9. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Нормы оценки знаний предполагают учет индивидуальных особенностей студентов, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений.

В устных ответах студентов на экзамене, в сообщениях и докладах, а также в письменных видах работ оцениваются знания и умения по пятибалльной системе. При этом учитываются: глубина знаний, полнота знаний и владение необходимыми умениями (в объеме программы), осознанность и самостоятельность применения знаний и способов учебной деятельности, логичность изложения материала, включая обобщения, выводы (в соответствии с заданным вопросом), соблюдение норм литературной речи.

Знания, умения и навыки студента оцениваются по четырехбалльной системе.

Оценка "отлично" - материал усвоен в полном объеме: изложен логично; основные умения сформулированы и устойчивы; выводы и обобщения точны и связаны с явлениями окружающей жизни.

Оценка "хорошо" - в усвоении материала незначительные пробелы: изложение недостаточно систематизировано; отдельные умения недостаточно устойчивы; в выводах и обобщениях допускаются некоторые неточности.

Оценка "удовлетворительно" - в усвоении материала имеются пробелы; материал излагается несистематизировано; отдельные умения недостаточно сформулированы; выводы и обобщения аргументированы слабо; в них допускаются ошибки.

Оценка "неудовлетворительно" - основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет.

2.10. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО КУРСУ

1. *Волгин Н. А.* Социальное государство [Текст]: учеб: Рек. Мин. обр. РФ / Н.А. Волгин, Н.Н. Гриценко, Ф.И. Шарков. - М.: Дашков и К, 2003.

2. *Дорин А.В.* Экономическая социология. - Минск: ИП Экоперспектива, 1997. - 254 с.

3. Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" // Российская газета. - 1996. – 6 мая. – С. 6 – 9.

4. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – М.: Наука, 1998. – 254 с.

5. *Заславский И.Е.* Труд, занятость, безработица. – М.: Департамент труда и занятости Прав-ва Москвы, 1992. – 158 с.

6. *Иванова В. Н.* Управление занятостью населения на местном уровне [Текст] : учеб. пособие: Рек. Мин. обр. РФ / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М.: Финансы и статистика, 2002.

7. *Калинина А.С.* Управление рынком труда в нестабильной экономике. //Проблемы теории и практики управления. – 1997. - №6. – С.90-110.

8. *Каткульский С.Г.* Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. - 1997. - №2. - С. 92 – 98.

9. *Колесникова О.А.* Региональная система управления занятостью. – Воронеж.: Изд-во Воронежск. Гос. Ун-та, 1998. – 184 с.
10. *Колосницына М.Г.* Экономика труда: Учебн. пособие. - М.: ИЧП Изд-во Магистр, 1998. - 239 с.
11. *Кузьмин С.А.* Рыночная экономика и труд. – М.: Наука, 1993. – 144 с.
12. *Лисовик Б.С.* Труд и рынок. - СПб: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1991. - 176 с.
13. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Учебн. пособие для вузов. - М.: Аспект пресс, 1995. - 286 с.
14. *Мишин А.К.* Формирование региональной системы управления трудовыми ресурсами. – Барнаул: Изд-во АлтГТУ, 1996. – 177 с.
15. *Никифорова А.А.* Рынок труда, занятость и безработица. – М.: Международ. отн-я, 1991. – 184 с.
16. Основы экономики труда: Учебн. пособие для экономич. вузов / Под ред. К.С. Ремизова. - М.: МГУ, 1991. - 200 с.
17. *Ремизов К.С.* Основы экономики труда: Учебн. для экономич. спец-тей вузов. - М.: МГУ, 1990. - 208 с.
18. *Рофе А.И.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебн. Пособие. - М.: МИК, 1997.- 154 с.
19. *Рофе А.И.* Экономика и социология труда: Учебн. пособие для ст-тов вузов. - М.: МИК, 1996. - 122 с.
20. *Саруханов Э.Р.* Управление занятостью населения: Учеб. пособ. – СПб,; Изд-во СПб УЭФ, 1993. – 164 с.
21. *Соболева И.Н.* Скрытая безработица: Бюллетень: Трудовые отношения. //Социальная защита. – 1997. - №3. – С.44-47.
22. *Соболева И.Н.* Политика занятости в России и мировой опыт. //Проблемы теории и практики управления. – 1997. - №1. – С.61-72.
23. Социальная политика [Текст] : учебник / Общ. ред. Н.А. Волгин. - М. : Изд-во РАГС, 2003.

24. Социальная работа /под ред. проф. В.И. Курбатова.- Ростов н/Д: "Феникс", 2000.-576 с.
25. Социальная работа: Словарь-справочник. /Под ред. В.И. Филоненко. – М., 1998.
26. Социальные проблемы безработных // Социс. - 1996. - №11. - С.52 – 54.
27. *Старовойтова, Л. И.* Занятость населения и ее регулирование [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО вузов в обл. соц. работы / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М.: Академия, 2001.
28. Структура поведения безработного // Социс. - 1996. - №11. - С.96 – 99.
29. *Сычева И.Н.* Трудовые отношения в структуре экономических систем (методологич. аспект): Монография. – Томск: Изд-во Томск. Ун-та, 2000. – 383 с.
30. Теория и методика социальной работы. Ч.1,2. /Под ред. И.Г. Зайнышева. М., 1994.
31. *Феофанов К.А.* Ценностно-нормативный аспект безработицы // Социс. -1995. - №9. - С. 84 – 88.
32. *Чернина Н.В.* Социальные проблемы безработных. //Социс. – 1996. – №11. – С.91-98.
33. Экономика труда [Текст]: социально-трудовые отношения: Учебник: Рек. Мин. обр. РФ / Ред. Н.А. Волгин, Ред. Ю.Г. Одегов. - М.: Экзамен, 2003.
34. Экономика труда и социально-трудовые отношения. /Под ред. Г.Г., Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во Че-Ро, 1996. 623 с.
35. Экономика. Рынок труда. Человек: Тезисы научно-практич. конференции. – Барнаул: Изд-во АГУ, 2000. – 328 с.
36. *Эренберг Р Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда: Теория и государственная политика. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

3. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ (ПРОВЕРОЧНЫЕ ТЕСТЫ ПО КУРСУ)

1.1. Входящий контроль

1. В чем специфика стратегии регулирования рынка труда в переходной экономике?
2. Дайте определение внешнего и внутреннего рынков труда.
3. Каковы основные функции институтов рынка труда?
4. Назовите основные направления активной политики на рынке труда?
5. В чем суть пассивной политики на рынке труда?
6. Роль и значение закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в управлении трудом и занятостью.
7. Назовите основные нормативно-правовые акты по регулированию занятости населения.
8. Кто относится к категории занятых граждан?
9. Почему занятость является категорией, интегрирующей в себе условия социально-экономического развития общества?
10. Назовите основные принципы занятости, сформулированные в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»?
11. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная и свободно избранная занятость?
12. Для кого определяется статус в занятости?
13. В чем заключается социальная сущность занятости?
14. Раскройте основные формы занятости.
15. Дайте определение экономически активного и пассивного населения.
16. Кто относится к незанятому населению?
17. Условия признания гражданина безработным?
18. По каким причинам гражданин не может быть признан безработным?
19. Какая работа является подходящей для ищущих работу граждан?
20. Почему предлагаемая работа не может считаться подходящей?

21. Как определяется размер пособия по безработице?
22. Условия и сроки выплаты пособия по безработице.
23. Как определяется размер пособия отдельным категориям незанятого населения?
24. В каких случаях прекращается либо приостанавливается выплата пособия или снижается его размер?
25. В каких случаях могут осуществляться профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан по направлению органов службы занятости?
26. Как определяется размер стипендии, выплачиваемой гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости.
27. Что понимается под общественными работами и как осуществляется их оплата?
28. Назовите основные формы материальной поддержки безработных граждан и лиц, находящихся на их содержании.
29. Какова основная цель государственной политики занятости.
30. Назовите основные направления государственной политики в области содействия занятости населения.
31. Определите цели и задачи комплексных целевых программ занятости населения.
32. Перечислите полномочия федеральных органов власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.
33. Перечислите права граждан России в области занятости населения.
34. Какие гарантии государства установлены в области занятости?
35. Назовите цели и задачи государственной службы занятости.
36. Что такое государственный патернализм?
37. Чем обусловлена необходимость регулирования трудовых отношений в рыночных условиях?

3.2. Итоговый контроль

Вопрос: «В ситуации, когда цена рабочей силы ниже точки равновесия рынка труда, возникает»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) дефицит работников;
- б) безработица;
- в) стабильность на рынке труда.

Вопрос: «Вид безработицы, возникающей в результате дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, изменений в технологиях и т.п.»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) сезонная.

Вопрос «Вид безработицы, вызванной временным характером тех или иных видов деятельности»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) скрытая;
- б) сезонная;
- в) циклическая.

Вопрос «В каком случае учащихся можно отнести к категории "занятые" по закону "О занятости населения в РФ"»?

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) если проходят очный или заочный курс обучения;

б) если проходят очный курс обучения;

в) если не получают стипендию или пособие .

Вопрос «Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) 14 лет;

б) 16 лет;

в) 18 лет.

Вопрос « В каком случае работа, связанная с переменной места жительства может считаться подходящей?»

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) ни в каком;

б) в случае, когда безработному предлагается жилье и высокая заработная плата;

в) в случае согласия безработного на переезд

Вопрос «Территориальные органы служб занятости»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ;

б) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им;

в) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

Вопрос « Основные черты активной политики занятости»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы;

б) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест;

в) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест.

Вопрос «Выберите из предложенных утверждений правильное: "Общественные работы - это..."»

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) ...способ повышения квалификации безработных граждан";

б) ...деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф;

в) ...способ социальной поддержки ищущих работу.

Вопрос «На основании какого Федерального закона принимается решение о признании инвалида безработным?»

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

а) "О пенсионном обеспечении в РФ";

б) "О занятости населения в РФ";

в) "О социальной защите инвалидов в РФ".

Вопрос «Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) 18 лет;
- б) 16 лет;
- в) 14 лет.

Вопрос «Вид безработицы, возникающей в результате перехода работников с одного предприятия на другое»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) сезонная.

Вопрос « В ситуации, когда цена рабочей силы выше точки равновесия рынка труда, возникает»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) дефицит работников;
- б) безработица;
- в) стабильность на рынке труда.

Вопрос « Вид безработицы, вызванной временным спадом производства»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) скрытая;

- б) сезонная;
- в) циклическая.

Вопрос «Основные черты активной политики занятости»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы;
- б) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест;
- в) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест.

Вопрос «К основным направлениям работы государственной службы занятости относится»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) повышение уровня жизни безработных граждан;
- б) обеспечение полной занятости населения;
- в) содействие гражданам в поиске работы, а предприятиям в подборе работников.

Вопрос «В каком случае граждане, являющиеся учредителями общественных организаций считаются занятыми»?

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) если они не имеют в отношении этих организаций имущественных прав;
- б) если они имеют в отношении этих организаций имущественные права;
- в) ни в каком случае.

Вопрос «Территориальные органы служб занятости»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им;
- б) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления;
- в) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ.

Вопрос «Суть программы "Молодёжная практика" заключается в»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) трудоустройстве учеников и студентов в период каникул;
- б) предоставление учащимся возможности подработать;
- г) трудоустройстве выпускников на временные рабочие места.

Вопрос «Организацией общественных работ занимается»:

Автор: Ткаченко В.В.

Тема: Занятость населения и ее регулирование

Тип: Один вариант верный.

- а) государственная служба занятости на предприятиях и организациях разной формы собственности;
- б) местные органы власти по предложению и при участии службы занятости;
- в) руководители муниципальных предприятий при участии службы занятости.

3.3. КЛЮЧ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ С ПОМОЩЬЮ ТЕСТОВ ПО ПРОГРАММЕ ИНТЕРНЕТ-ЦЕНТРА

Оценка	Правильных ответов	Неверных ответов	% правильных ответов
Отлично			100-95
Хорошо			94-75
Удовлетворительно			74-60
Неудовлетворительно	Менее ____	Более ____	61-0

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе	5
2. Содержание дисциплины	7
2.1. Распределение часов курса по темам и видам работ	7
2.2. Краткое содержание лекционных занятий	8
<i>1.Раздел. Рынок труда в системе рыночного механизма</i>	8
<i>Тема 1. Сущность и содержание рынка труда</i>	8
<i>Тема 2. Рабочая сила в рыночных условиях</i>	12
<i>Тема 3. Основные модели рынка труда</i>	16
<i>Раздел 2. Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях</i>	20
<i>Тема 4. Социально-экономическая сущность занятости населения</i>	20
<i>Тема 5. Социально-демографические группы в сфере занятости</i>	24
<i>Тема 6. Гибкие формы занятости и ее мотивация</i>	29
<i>Раздел 3. Безработица как социально-экономическая проблема</i>	33
<i>Тема 7. Безработица как социальное явление</i>	33
<i>Тема 8. Системы материальной помощи безработным</i>	37
<i>Тема 9. Нормативно-правовые аспекты безработицы</i>	41
<i>Раздел 4. Политика в области содействия занятости населения</i>	45
<i>Тема 10. Активная и пассивная политика занятости</i>	45
<i>Тема 11. Программа занятости как механизм реализации политики занятости</i>	50
<i>Тема 12. Социальное партнерство как технология реализации политики занятости</i>	53
<i>Раздел 5. Регулирование занятости</i>	58
<i>Тема 13. Государственная служба занятости: структура, функции, права</i>	58
<i>Тема 14. Регулирование занятости на предприятиях</i>	62
2.3. Семинарские занятия	65

2.4. Самостоятельная работа студентов	69
2.5. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ студентами заочной формы обучения	69
2.6. Примерная тематика докладов (рефератов)	72
2.7. Вопросы к экзамену (зачету)	73
2.8. Требования к реферату (они же являются критериями оценки выполненной работы)	75
2.9. Критерии оценки знаний студентов	76
2.10. Рекомендуемая литература по курсу	77
3. Материалы для проверки знаний (проверочные тесты по курсу)	80
3.1. Входящий контроль	80
3.2. Итоговый контроль	82
3.3. Ключ для оценки знаний с помощью тестов по программе Интернет-центра	88