

Министерство образования и науки Российской Федерации
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ
И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ**
Учебное пособие

Благовещенск

2017

ББК 65.240.я73

327

*Рекомендовано
учебно-методическим советом университета*

Рецензенты:

Дюмин А.В., канд. социол. наук, доцент, заместитель министра внутренней и информационной политики Амурской области;

Полевая Н.М., канд. пед. наук, доцент кафедры социальной работы АмГУ.

Ситникова В.В. (составитель)

327 Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие / сост. В.В. Ситникова. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017. – 155 с.

В пособии представлены основные понятия и содержание вопросов, характеризующих занятость населения и ее регулирование. Раскрыта сущность рынка труда, цены и стоимости рабочей силы. Даны понятие и типология безработицы, охарактеризованы ее нормативно-правовые аспекты. Анализируется содержание политики занятости на рынке труда. Рассмотрены особенности регулирования занятости на государственном, негосударственном уровнях и на предприятиях. Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Социальная работа» (дисциплина «Занятость населения и ее регулирование»), очной формы обучения.

ББК 67.627.6

В авторской редакции

©Ситникова В.В. 2017

©Амурский государственный университет, 2017

ВВЕДЕНИЕ

Цель пособия – помочь студентам, обучающимся по направлению подготовки «Социальная работа», самостоятельно освоить курс «Занятость населения и ее регулирование».

В ходе изучения данного курса студент должен:

- ознакомить студентов с социально-экономической сущностью занятости населения в условиях рыночных отношений;
- изучить государственные гарантии занятости;
- рассмотреть особенности рынка труда;
- акцентировать внимание студентов на государственной политике в области занятости населения;
- ознакомить студентов с государственной службой занятости.

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

Для студентов заочной формы обучения предлагается выполнение контрольной работы.

Ее цель – более детальное рассмотрение содержания курса, освоение основных его положений.

Студенты должны самостоятельно проанализировать литературу, необходимую для написания контрольной работы.

Для освоения главных аспектов курса необходимо также изучение следующих дисциплин: философия, социология, общая психология, социальная психология, политология, введение в социальную работу и др.

РАЗДЕЛ 1. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА

Тема 1. Сущность и содержание рынка труда

1. Понятие «рынок труда», спрос и предложение на рынке труда

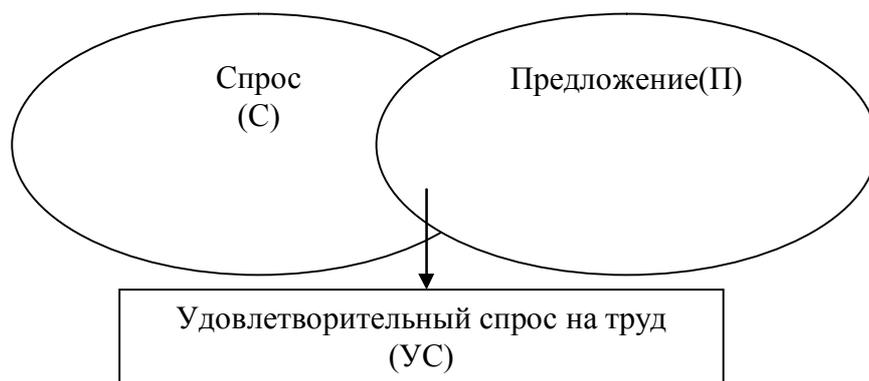
Переход к новому типу экономики в России сопровождается привлечением рыночных отношений в сферу занятости – в ней формируется рынок труда. Рынок труда наиболее сложный элемент рыночной экономики. Здесь не только переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и как в зеркале отражаются практически все социально-экономические явления, происходящие в обществе. От того, насколько успешно функционирует экономика, в какой фазе экономического цикла она находится, каково поведение основных субъектов на рынке труда – работника и работодателя – зависит спрос на рабочую силу и ее предложение, а соответственно и уровень безработицы.

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*.

Совокупный рынок труда может сегментировать по уровням и субъектам управления. Таким образом, выделяются:

- 1) общенациональный;
- 2) региональные;
- 3) 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.

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*.

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:

- 1) лица, не занятые производственной деятельностью и ищущие работу;
- 2) лица, намеревающиеся сменить работу;
- 3) 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.

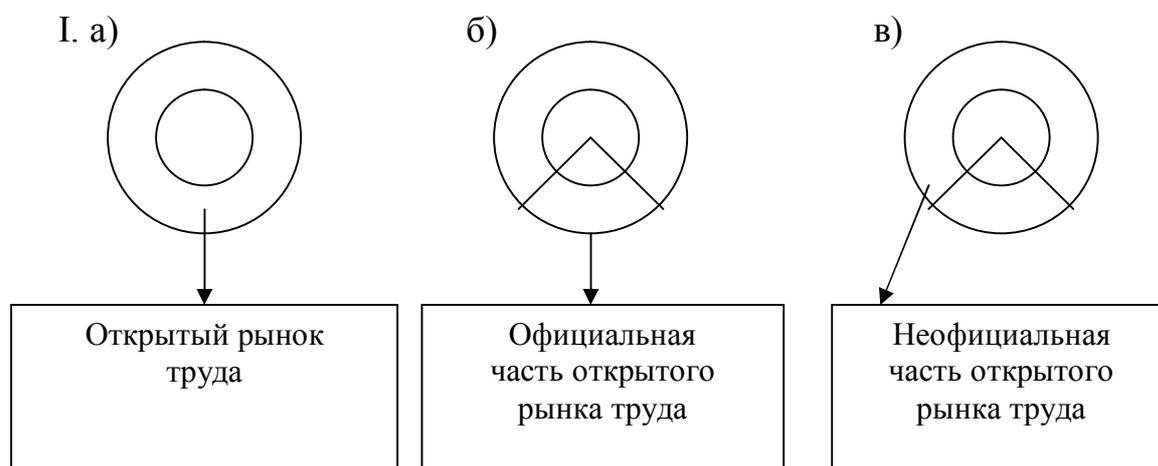
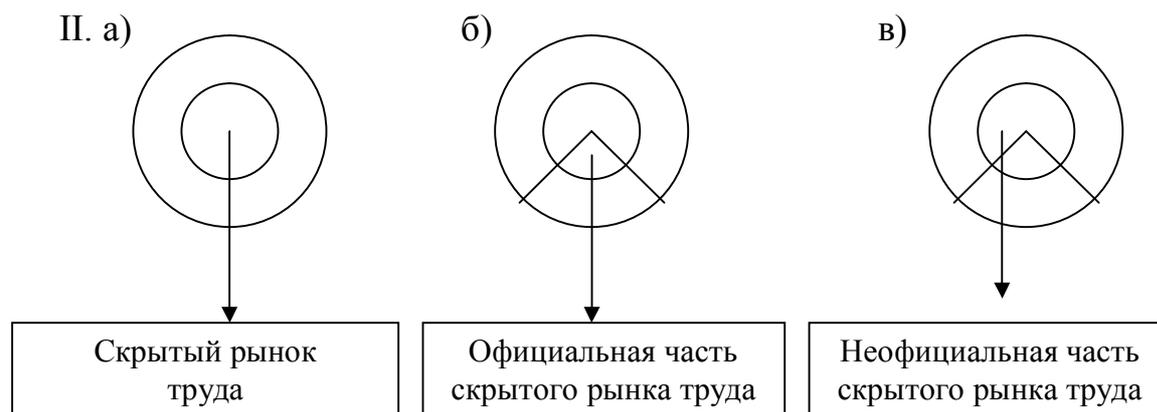


Рис. 2. Составляющие элементы текущего рынка труда.



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.*

Отраслевой разрез рынка труда по своему экономическому содержанию представляет собой совокупную общественную потребность в рабочей силе отраслей национального хозяйства, обеспеченную реальными рабочими местами. Отраслевая структура совокупного рынка труда соотносится с отраслевой структурой занятых как причина и следствие, т.е. система рабочих мест является первичным структурообразующим фактором (элементом) по отношению к занятости, а в количественном плане первая отличается от второй на величину неудовлетворенного спроса на рабочую силу.

Профессионально-квалифицированную структуру совокупного рынка труда можно рассматривать, с одной стороны, как потребность производства в работниках определенного уровня образования и профессиональной подготовки, а, с другой стороны – как потребность экономически активного населения в рабочих местах, соответствующих уровню его подготовки. Именно дисбаланс этих составляющих, если отвлечься от проблемы притязаний работника на определенный уровень оплаты труда, приводит к наличию вакантных рабочих мест в условиях безработицы, и дефициту определенных рабочих мест в условиях нехватки рабочей силы.

Субъектами отношений на рынке труда являются:

- 1) работодатели;
- 2) наемные работники;
- 3) безработные;
- 4) элементы инфраструктуры на рынке труда.

Работодатель представляет на рынке труда сторону, формирующую спрос на рабочую силу, наемные работники и безработные – 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.

Механизм действия рынка труда. Основными элементами этого механизма являются:

- 1) спрос на труд;
- 2) предложения труда;
- 3) стоимость и цена рабочей силы;
- 4) конъюнктура рынка труда;
- 5) конкуренция;
- 6) инфраструктура рынка труда;
- 7) резерв рабочей силы.

Механизм рынка труда основан на стоимостных принципах увязки и согласования социально различных интересов разнообразных групп работодателей и трудоспособного населения, нуждающегося в работе и желающего работать. Взаимодействие спроса на труд и предложения рабочей силы, складывается под влиянием конкретной экономической и социально-политической ситуации, движения цены рабочей силы (оплаты труда, уровня реальных доходов населения).

Спрос на труд со стороны работодателей и, соответственно занятость растут по мере снижения реальной з/пл. (цены труда), а предложение труда растет по мере роста з/платы. В точке пересечения этих кривых спрос и предложение совпадают и возникает ситуация равновесия на рынке труда. Если цена труда выше равновесной, наблюдается безработица, если ниже, то существует дефицит работников. Подобная схема лежит в основе дискуссий между работодателями и профсоюзами по поводу повышения заработной платы, в которых работодатели, как правило утверждают, что всякое повышение заработной платы ведет к безработице.

Конъюнктура рынка труда –соотношение спроса и предложения рабочей силы в разрезе всех составляющих структуры рынка труда. Это важнейшая ха-

рактеристика, которая должна учитываться при выборе альтернатив политики занятости и модели регулирования рынка труда.

Инфраструктура рынка труда – составная часть рынка труда, включающая государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды, обеспечивающие наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы. Главная функция инфраструктуры рынка труда состоит в регулировании отношений между работодателем и работником по поводу цены рабочей силы, условий труда, решении тех или иных проблем работника, урегулировании социально-трудовых конфликтов.

Резерв рабочей силы включает в себя следующие виды:

1) резервы рабочей силы в сфере ее обращения (т.е. текущий открытый рынок труда);

2) внутрипроизводственные резервы рабочей силы, которые в зависимости от конкретной социально-экономической и политической ситуации могут либо расширять, либо суживать границы рынка труда (резервы на скрытом рынке труда);

3) резервы трудоспособного населения, не претендующего на работу по найму при достаточном уровне среднедушевого потребления (лица, занятые на учебе с отрывом от производства, в домашнем и личном подсобном хозяйстве, индивидуальной и семейной трудовой деятельностью, предпринимательством и частной практикой, фермерством, работающие на условиях аренды и договора подряда; трудоспособные пенсионеры и инвалиды);

4) резерв рабочей силы, связанный с прохождением службы в вооруженных силах.

2. Сегментация и гибкость рынка труда.

Сегментация рынка труда – это разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментация рынка труда, предполагает его разделение на первичный и вторичный.

Первичный рынок труда – это рынок труда на котором присутствуют «хорошие» работы – это виды работ, которые характеризуются стабильной занятостью, надежностью положения работника, высоким уровнем з/платы, возможностью продвижения по служебной лестнице, профессионального роста, использования прогрессивных технологий, наличием сильных и эффективных профсоюзов и т.д.

Вторичный рынок труда – рынок, где присутствуют «плохие работы», которые характеризуются чертами, прямо противоположными первичному рынку труда. Это – текучесть кадров, нестабильная занятость, низкая з/плата, отсутствие возможностей продвижения по служебной лестнице и профессионального роста за исключением отдельных случаев, технология производства примитивна и трудоемка, отсутствуют профсоюзы либо их деятельность малоэффективна.

Сегментация рынка труда. Как правило, препятствует мобильности рабочей силы, а способствует ей – *гибкость рынка труда*.

Тенденции экономического развития, обусловившие сокращение продолжительности рабочего времени вызвали к жизни новые формы функционирования рынка труда – гибкие:

1) количественная – изменение количества занятых или уровня з/платы в ответ на изменение экономической ситуации.

2) функциональная – подразумевает гибкие режимы труда и занятости, изменение систем оплаты труда (реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, повышение гибкости в вопросах найма и увольнения, совершенствование систем зарплаты и т.д.).

3. *Внешний и внутренний рынок труда*. Развитие экономики и социальной сферы, особенности политики занятости привели к формированию внешнего и внутреннего рынка труда.

Внешний рынок труда – охватывает сферу обращения рабочей силы между предприятиями.

Внутренний рынок труда – (внутрифирменный) основывается на горизонтальной и вертикальной мобильности работников внутри предприятия.

Слагаемыми как внешнего так и внутреннего рынка труда является система проф. подготовки кадров, методы повышения профессионально-квалифицированного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования на основе коллективного договора системы производственных отношений.

Внешний рынок предполагает мобильность работников между предприятиями, внутренний – внутри предприятия либо по горизонтали – когда работающий перемещается на новое рабочее место, сходное по выполняемым функциям, либо по вертикали на более высокие должности и разряды. Внешний рынок труда предполагает наличие профессий, которые могут использоваться разными предприятиями, внутри предприятий наличие профессий, которые носят специфический характер, обусловленный работой в данной фирме (предприятии).

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение рынка труда и его составляющих: совокупного предложения и совокупного спроса.
2. Охарактеризуйте механизм действия рынка труда.
3. Раскройте понятия «сегментация» и «гибкость» рынка труда.
4. Охарактеризуйте содержание понятий внешний и внутренний рынок труда.
5. Сформулируйте понятия внешний и внутренний рынок труда, раскройте их содержание.

Тема 2. Основные модели рынков труда

1. *Национальные рынки труда: соотношение внутреннего и внешнего*

В ходе предыдущей лекции уже отмечалось, что многие процессы в сфере труда происходят как на внешнем рынке труда, который охватывает сферу обращения рабочей силы между предприятиями, так и на внутреннем, или внутрифирменном рынке труда, основывающемся на горизонтальной и вертикальной мобильности работников внутри предприятия.

В результате формируются национальные модели функционирования и регулирования рынка труда, обусловленные поиском управленческой стратегии в сфере труда, оптимизирующей соотношение и развитие внутренних и внешних, первичных и вторичных рынков труда.

Если на национальном рынке труда преимущественное развитие получил внешний рынок труда, то говорят о *национальном рынке труда, ориентированном на внешний рынок*. Если же на национальном рынке труда преимущественное развитие получили институты, характерные для внутреннего рынка труда, то говорят о *национальном рынке, тяготеющем к внутреннему рынку*.

2. *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 течении первых 10-ти, 12-ти лет работающие 3-4 раза перемещаются в плановом порядке на новые рабочие места с целью расширения своего профес-

сионального 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 искомых наемных работников в течение длительного периода. Это послужило основой политики, направленной на воспитание у работников творческого отношения к труду и высокого качества работы. Это, в известной мере, 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, согласно взаимному соглашению.

Все вышесказанное относится преимущественно к постоянному персоналу фирмы. Работники, имеющие статус временных, увольняются во время экономических спадов первыми и часто выходят из состава экономически активного населения навсегда. Чем меньше размеры фирмы, тем больше удельный вес временных работников, тем выше степень риска остаться безработным. 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.

3. *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 занятости 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 то-

гда, 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 проф. 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 продолжительное время. Очень мало связи и информации между администрацией предприятия и профсоюзами.

Эти черты внешнего рынка труда в США присущи политике американских компаний в отношении сокращения издержек на рабочую силу за счет увольнений работников, а не за счет их перемещения внутри предприятия или между ними, как это имеет место на японских предприятиях одной фирмы. Противовесом такой политики на внутреннем рынке труда является высокая мобильность самой рабочей силы, как профессиональная, так и географическая. Результат такой политики – относительно высокий уровень безработицы (5-6%) – значительно выше, чем в таких странах как Япония и Швеция. Если рассматривать национальный рынок труда не только с точки зрения их внутреннего развития, но и во взаимодействии с общим социально-экономическим развитием стран, то различие моделей рынка труда станет еще более широким.

Здесь речь пойдет о внешнем рынке труда не с позиций производственных взаимоотношений, а с позиций общих проблем развития составной частью которых является проблема занятости. В этом отношении больший интерес представляет решение проблем занятости в Швеции.

4. *Шведская модель.* Успех Швеции в достижении полной занятости был достигнут благодаря активной политике занятости. На проф. 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 и связан с именами двух шведских ученых – Р.Мейднера и Г.Рена. В 1951 году они представили на конференцию профсоюзов доклад «Профсоюзы и полная занятость». Этот доклад, одобренный на конференции и принятый на вооружение правящей социал-демократической партией, исходил из того, что политика на рынке труда не должна сводиться к содействию заполнения безработными вакантных рабочих мест, а должна носить превентивный характер, предупреждающий появление безработицы. В предложенной интегрируемой модели были связаны воедино экономическое развитие, оплата труда и политика на рынке труда.

Было признано, что традиционная стратегия создания полной занятости – поддержание высокого спроса на рабочую силу в комбинации с контролем за з/платой и ценами – неизбежно должна была бы привести к высокому уровню инфляции и сдвигам в з/плате. Поэтому была разработана и принята новая модель достижения полной занятости, которая содержала четыре 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.

Цель *ограничительной фискальной политики* в установлении таких косвенных налогов на товары и услуги, которые бы не позволили спросу или инфляции расти столь быстрыми темпами, что заставили бы менее прибыльные предприятия прекращать свою деятельность. Прибыль должна быть сдерживаема в целях недопущения инфляционной конкуренции в повышении з/платы между фирмами. Получающими очень высокие прибыли.

«Политика солидарности» в зарплате означала, что все рабочие и служащие должны были получать равную оплату за равный труд, независимо от финансового положения своего предпринимателя, что должно было привести к более равному распределению з/платы и в тоже время заставить менее прибыльные предприятия сократить численность занятых или вообще прекратить свое существование. Более прибыльные же фирмы были вынуждены платить з/плату ниже того уровня, который они могли принять.

Применение описанных выше принципов, без сомнения с одной стороны, сдерживало инфляцию, стимулировало структурные изменения в экономике, а с другой – вело к закрытию нерентабельных предприятий и росту безработицы. Поэтому третий компонент – *активная политика на рынке труда*, являлась жизненно необходимой для достижения цели: сочетания низкой инфляции и полной занятости в долгосрочной перспективе. Было принято во внимание, что некоторые категории работников не готовы к конкуренции в условиях этой политики и что им должна быть обеспечена специальная помощь. Предпринимателей стимулировали держать этих людей на предприятиях, в таких случаях им давались значительные субсидии. В крайнем случае этой группе работников предлагались рабочие места на государственных предприятиях, с согласованными с профсоюзами ставками з/платы.

И, наконец, четвертый элемент шведской модели – *селективный экономический рынок труда*. Он заключался в государственной поддержке занятости в секторах с низкими экономическими показателями, но которые обеспечивали

социально необходимые услуги. Более того, принимались специальные меры при поддержке крупных и успешно работающих компаний в отношении создания новых рабочих мест в регионах, где традиционная промышленность находилась в упадке.

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 консультаций разного направления, переподготовки, временной занятости в государственном секторе, субсидий за наем компаниями безработных и пособий на переезд работников к новым рабочим местам.

5. *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 гигантов автоиндустрии. В сочетании с отсутствием рынка жилья, административными ограничениями на переезд в другие города (трудности с пропиской) монополизм приводил к низкой мобильности рабочей силы.

во-вторых, государственные регулирующие заработной платы, ее слабая дифференцированность в зависимости от результатов деятельности предприятия. Это привело к формированию широкого спектра недействительных форм вознаграждения работников. К ним относились получение жилья, пользование детским садом, приобретение путевок в санаторий, льготное питание, бесплатные медицинские услуги и т.д. 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. Все это привело к формированию и преобладанию в российской экономике дореформенного периода своеобразных внутренних рынков труда, что частично объясняет феномен медленного высвобождения рабочей силы с предприятий после начала реформ и особенности российской модели рынка труда. Функционирование развитых рынков труда привело в начале реформ к адаптации предприятий путем функциональной, а не количественной гибкости, т.е. предприятия сокращали рабочее время, наращивая скрытую безработицу.

6. Условия (причины) формирования моделей рынка труда.

Формирование и функционирование той или иной модели рынка труда показывают, что успех ее в достижении высокой занятости зависит от того, насколько учитываются национальные традиции, политическая ситуация, общественное мнение.

Так, возможность внедрения и функционирования шведской модели занятости с ее жесткими ограничениями роста з/платы и ограничительной фискальной политикой зависела от доверия правительству и политики сотрудничества с профсоюзами.

В японской модели вся система трудовых отношений строится с учетом национального характера японских трудящихся. Он воплощает в себе редкую комбинацию преемственности, устойчивости, постоянства с высокой адаптивностью к любым изменениям внешней среды.

Становление рынка труда в России отражает конкретно-исторические условия предшествующего этапа ее развития и диалектику системы управления народным хозяйством в послевоенные годы. Специфика предшествующего этапа ее развития в рамках социальной модели общественного устройства обусловила характер складывающегося рынка труда, не развитость его важнейших структурных элементов, отсутствие адекватного механизма его регулирования

Вместе с тем исследование эффективности той или иной модели рынка труда показывают, что ни одна из них не могла бы раз и навсегда данной и не могла не зависеть от внешних обстоятельств, социально-экономического развития, а также, что эффективность политики занятости зависит от ее гибкости и адаптивности к происходящим в социальном и экономическом развитии изменениям в целом.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение и характеристику понятия национальный рынок труда.
2. Охарактеризуйте японскую модель рынка труда.
3. Раскройте модель рынка труда США.
4. Опишите шведскую модель рынка труда.
5. Охарактеризуйте рынок труда в России.

Тема 3. Рабочая сила в рыночных условиях

1. *Понятие рабочей силы.* В период перехода к рынку существенно меняется положение рабочей силы (р.с.) 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 заработок и дивиденд;
- 3) собственника средств производства и одновременно работника – менеджера, фермера, получающего доход как собственник и заработок 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:

- 1) человек не имеет средств существования;
- 2) не имеет средств производства;
- 3) 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. *К первой группе* следует отнести классиков – экономистов В. Петти, А.Смит, Д. Риккардо. 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.

Эта концепция послужила основой для разработки теории з/платы Д. Риккардо, Т.Мальтусом, Ф.Лассалем.

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

Наиболее полно, как известно, развил и обосновал теорию трудовой стоимости К.Маркс, который считал, что все новые стоимости в обществе создаются только трудом, который общественно необходим. Сама же рабочая сила при капитализме превращается в товар, который продается и покупается на рынке. Свойством этого специфического товара является то, что его собственная стоимость меньше, чем стоимость тех товаров, которую он создает. Разницу между двумя стоимостями К. Маркс назвал «прибавочной стоимостью».

К.Маркс дал глубокое обоснование стоимости товара рабочей силы и ее составных частей. Он указывал, что стоимость товара рабочей силы определяется количеством рабочего времени, необходимого для ее производства. Производство рабочей силы – состоит в том, что рабочий воспроизводит рабочую силу путем удовлетворения своих потребностей. Следовательно стоимость товара рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства работника. Жизненные средства включают в себя не только различные предметы потребления и услуги, способные удовлетворить физические потребности людей. Но и духовные их интересы.

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 регулирования 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:

1) минимальная заработная плата, независимо от того, где работает или будет работать человек;

2) цена жизненных средств, необходимых для нормального возмещения и воспроизводства рабочей силы в соответствии с конечными результатами труда;

3) 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 закона спроса и предложения, но на рынке труда и его предложение могут оказывать влияние и другие факторы. Среди них особо хочется выделить *миграцию рабочей силы и повышение цен*.

1) *Миграция* может быть легальной и нелегальной. К легальной миграции относятся различные по форме и содержанию договоры и соглашения между правительством о ввозе в ту или иную страну определенного количества и качества рабочей силы. Безусловно, такая миграция сказывается на предложении рабочей силы. На рынке труда страны, куда ввозятся трудовые ресурсы, и страны, куда они эмигрируют. Нелегальная миграция рабочей силы не непосредственно, а косвенно оказывает воздействие на рынок труда, уменьшая спрос на него.

2) *Повышение цен* на товары, входящие в набор жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, моментально сказываются на ее цене, и з/плате. Речь здесь идет не о спросе и предложении, а о нормальном возмещении способности человека к труду, которое во многом зависит не только от величины номинальной, но и от уровня цен, от насыщения рынка товара-

ми, квартирами, услугами и т.д., то есть того. Что человек может приобрести за свои заработанные деньги.

В отличие от других товаров, которые экономически не могут реализоваться ниже издержек производства, цена рабочей силы может падать ниже издержек своего воспроизводства, когда предложение превышает спрос, но не ниже установленного правительством минимума з/платы.

3) *Спрос и предложение рабочей силы* оказывают влияние друг на друга через механизм колебания цен. Если спрос на рабочую силу растет, то это стимулирует ее предложение. Если же растет предложение, то оно оказывает влияние на спрос двояко: с одной стороны, понижается цена рабочей силы, а с другой – может расти спрос на нее. Такая возможность возникает при условии, когда понижается цена рабочей силы и за счет этого появляются условия для увеличения занятости.

Говоря о спросе и предложении, следует отметить, что посредством колебания цен выясняется: какого товара производится больше, какого меньше, а какой вообще не нужен рынку, ибо на него нет спроса, а труд и средства производства, оказались бесцельными. Рынок показывает: насколько затраты на производство тех или иных товаров были оправданы и эффективны, а каких – нет. Такой способ определения нужности или ненужности производимых товаров, куда входит и рабочая сила, говорит рынку об издержках и потерях современного общества, основанного на рыночной экономике. Поэтому следует учитывать при подготовке и обучении рабочей силы потребности рынка труда, особенности занятости населения.

4) *Потребности в рабочей силе и ее потребление.* Занятость показывает, как трудоспособные люди обеспечены работой, местами занятости, а труд есть процесс по производству материальных и духовных благ, то есть процесс *производственного потребления рабочей силы.*

Но там, где нет потребности в рабочей силе, не может быть и ее потребления. Потребность и потребление взаимообуславливают друг друга. Потребность в рабочей силе выполняет роль как бы связующего звена между произ-

водством и потребителем рабочей силы, ее распределением и перераспределением. Потребность в рабочей силе имеет прямую связь с потребительской стоимостью рабочей силы, ибо удовлетворение потребности происходит именно в результате применения способностей рабочей силы. На каждом этапе развития производства потребность рынка в рабочей силе может уменьшаться или возрастать. Она может быть потребностью непосредственного производства и потребностью социального и духовного развития. Так чем же определяется потребность в рабочей силе? Она зависит от уровня развития производительных сил, определяется основной движущей силой развития производства в условиях рыночной экономики.

Непосредственная цель производства при рыночных отношениях – получение прибыли, которая не имеет предела, как не имеют предела потребности людей и их удовлетворение. Производится лишь тот товар или услуга, имеющие спрос на рынке и могущие принести необходимый уровень прибыли. Но отсюда и *потребность в рабочей силе в самом общем виде определяется не потребностью людей в труде, а получением прибыли*, и не просто прибыли, а максимальной.

В России идет интенсивный процесс создания многоукладной экономики с различными типами собственности: государственной, коллективной, частной. У каждого уклада – свой движущий мотив. У государства – удовлетворение потребности людей, социальные вопросы, соблюдение баланса интересов и экономический рост. У предпринимателей и коллективных собственников – прибыль. И именно этот мотив (прибыль) двигает вперед НТП, развитие производства. Если у государства непосредственная цель совпадает с конечной, то у предпринимателей и собственников – нет: непосредственная – экономический прогресс и материальные предпосылки для социального обеспечения.

Конечно, следует различать потребность в жизненных средствах *абсолютную*, не зависящую от экономических возможностей и уровня развития общества и *относительную*, определяемую платежеспособным спросом населения. Также следует различать и потребность в рабочей силе *абсолютную*, опре-

деляемую потребностями удовлетворения материальных и духовных благ всех членов общества, и *относительную* – порождаемую извлечением прибыли. Ведь это экономический нонсенс, когда у людей существует неудовлетворенная потребность в жилье, одежде, услугах – с одной стороны, а с другой – существует свободная, незанятая рабочая сила.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение и характеристику понятия «рабочая сила».
2. Соотнесите понятия «стоимость» и «цена» рабочей силы.
3. Раскройте влияние миграции рабочей силы на повышение цен.
4. Опишите потребности в рабочей силе и ее потребление.
5. Охарактеризуйте производственное потребление рабочей силы.

РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Тема 4. Социально-экономическая сущность занятости

1. Проблема занятости, ее показатели

Проблема занятости одна из важнейших социально-экономических проблем, существующая всегда и везде. Она неразрывно связана с людьми, их трудовой деятельностью по созданию материальных и духовных благ и услуг. В любом обществе существует объективная связь и взаимосвязь между наличным трудоспособным населением и характером, степенью его участия в общественном производстве.

Занятость – всеобщая экономическая категория, существующая во всех экономических формациях и выражающая то общее, что свойственно историческому развитию.

Занятость – специфическая категория, присущая каждой ступени общественного развития, выступающая в определенной социально-экономической форме.

Первобытная община, как известно, базировалась на полной занятости ее членов, что было обусловлено крайне низким уровнем развития производительных сил; последующие докапиталистические формации были основаны на чрезмерной занятости рабов и крепостных при праздности рабовладельцев и феодалов. При капиталистической формации с рыночной экономикой, где человек является юридически свободным и выступает как наемный работник, существует незанятое население в форме естественной и вынужденной безработицы.

Показатели занятости – такая характеристика, которая показывает количественный и качественный уровень использования трудоспособного населения в сфере социально-трудовых отношений.

Показатель занятости:

1) *показывает* сложившуюся в стране экономическую ситуацию, деловую и финансовую активность, платежеспособный спрос населения;

2) *отражает* сочетание различных форм занятости, имеющих в экономике той или иной страны;

3) *характеризует* структуру занятого населения в народном хозяйстве;

4) *является* одним из инструментов для определения темпов экономического развития, экономических реформ, их влияния на состояние рынка труда;

5) *зависит* от: уровня развития производительных сил, от уровня научного управления социально-экономическими процессами в обществе, от продолжительности рабочего дня, коэффициента сменности, социальных условий жизни.

Занятость – это общественно-экономические отношения, в которые вступают между собой люди, по поводу участия в общественно-политическом труде на том или ином рабочем месте.

Занятость можно рассматривать с точки зрения общества в целом, отдельных социальных групп и людей, как по стране, так и по ее отдельным регионам.

2. *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 деятель-

ности, 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 своеобразная 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.

Учет всех видов экономической и социально-полезной деятельности нашел свое отражение в понятии *глобальной занятости*. За остаются те, кто по субъективным или объективным причинам не смог найти для себя полезную сферу деятельности, не противоречащую закону.

3. *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*.

4. *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.

При этом под *экономически целесообразным рабочим местом* понимается такое рабочее место, которое позволяет человеку достичь высокой производительности труда и иметь заработок способный обеспечить достойное существование ему и его семье, не вредит здоровью и не унижает его человеческого достоинства.

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.

5. Статус в занятости. Определение занятых.

Статус в занятости определяется для части трудовых ресурсов, участвующих в общественно-полезной деятельности. *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.

В первую группу относятся: занятые 1) в государственном секторе экономики; 2) в кооперативах, акционерных обществах; 3) в частном секторе.

Во вторую группу входят: 1) учащиеся с отрывом от производства; 2) служащие Российской Армии.

Таким образом, к *занятости* 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 производства. Занятыми считаются также лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, в т.ч. предприниматели, фермеры, служащие в армии, учащиеся с отрывом от производства.

6. Экономически активное и неактивное население. Согласно рекомендации МОТ по статистике труда, к *экономически активному населению* относятся, прежде всего, лица, которые участвуют в воспроизводстве товаров и услуг. Включая производство товаров для рынка, по бартерным каналам и для личного пользования.

Население, ищущее работу, меняющее работу, временно неработающее и не учащееся с отрывом от производства. Временно не работающее в связи с се-

зонной занятостью, относится к *экономически активному незанятому населению*. В число незанятого экономически активного населения входят также лица, имеющие статус безработного.

По категориям к *экономически активному занятому населению* относятся: лица наемного труда – рабочие и служащие; самостоятельные работники; случайные работники; лица временно неработающие по объективным причинам (болезнь и т.д. см. выше); учащиеся, совмещающие учебу с работой в режимах неполного рабочего времени; ученики и лица, проходящие профподготовку на производстве и получающие либо стипендию, либо зарплату.

Пример: В разных странах определение экономически активного населения несколько различается, например, по возрасту вступления в активную трудовую жизнь. В США это возраст – 15 лет, в Швеции – 16. Есть отличия и по категориям. Так в Великобритании в состав экономически активного населения не входят учащиеся, работающие неполное рабочее время или ищущие работу. Они учитываются отдельно. В США в число экономически активного населения включаются неоплачиваемые члены семьи, но при условии, что в неделю обследования они проработали не менее 15 часов.

К *экономически неактивному населению* международная статистика относит всех, кто независимо от возраста, не входит в категории экономически активного населения.

В составе экономически неактивного населения можно выделить несколько групп. Самую большую группу составляют учащиеся очных форм обучения, домохозяйки, пенсионеры по старости и инвалидности, лица, получающие материальную поддержку от общественных организаций или частных лиц и т.д.

К экономически неактивному населению относятся также отдельные функциональные группы населения: занятые на неоплачиваемой общественной работе, лица, оказывающие добровольные бесплатные услуги (доноры), другие лица, занятые деятельностью по оказанию милосердной помощи социально слабым слоям населения (волонтеры).

К той же категории относятся лица трудоспособного возраста, которые могут работать, но не ищут работу в силу субъективных и объективных причин.

7. Эффективность занятости. Эффективной может считаться занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, возвышение личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Показатели эффективности занятости:

Во-первых, это пропорции распределения ресурсов труда общества по характеру их участия в общественно-полезной деятельности. Они показывают, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость.

Во-вторых, это уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве. Статистически он отражается отношением населения, занятого профессиональным трудом, приносящим доход, ко всему трудоспособному населению. Экономически этот показатель отражает как потребность народного хозяйства в работниках, так и потребность населения в рабочих местах.

В-третьих, это структура распределения рабочих по отраслям народного хозяйства, которая представляет пропорции распределения трудового потенциала по видам занятости.

В-четвертых, это профессионально - квалифицированная структура работающих. Она показывает, распределение работающего населения по профессионально – квалифицированных группам и отражает степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностью экономики в квалифицированных работниках.

Предлагаемая система показателей позволяет укрупненно на макро уровне оценивать существенные характеристики занятости с позиций ее эффективности.

Такие оценки важны для выявления не только существующих проблем, но и нарождающихся закономерных тенденций в занятости. Кроме того, содержание самих показателей подтверждает. Что занятость имеет не только эконо-

мическое, но и ярко выраженное социальное значение. Последнее дает нам основание перейти к изучению занятости как элемента социально-экономической политики.

8. Занятость как элемент социально-экономической политики.

Важнейшим критерием социальной ориентированности экономики является отношение к занятости. Занятость должна рассматриваться как неотъемлемая часть комплексной социальной политики. Социальность проблем занятости определяется ее изначальной нацеленностью на человека, его интересы и потребности в социально-трудовой сфере.

Необходимо учитывать как минимум *четыре социальных аспекта занятости:*

1) неразрывную связь занятости с важнейшим конституционным правом человека на труд;

2) определяющую роль занятости в формировании уровня жизни и достойных условиях существования;

3) формирование новой мотивации высокоэффективного труда как основы роста благосостояния каждого и общества в целом;

4) именно трудовая деятельность преобразовывает человека, раскрывает и приумножает его профессиональные возможности, стимулирует развитие личности.

В сочетании с другими аспектами социальной политики занятость должна рассматриваться как один из главных ориентиров развития, определяющих перегруппировку финансовых, материальных и трудовых ресурсов в народном хозяйстве, приоритетных направлений в НТП, размещение производительных сил, пути повышения качества и уровня жизни.

Основные черты занятости в социально ориентированной экономике:

1) сбалансированное сочетание полной и эффективной занятости;

2) добровольность труда и гармонизация прав и обязанностей человека в социально-трудовой сфере, преодолении социального иждивенчества ра-

ботников, равная ответственность гражданина и государства за возможность иметь работу, обеспечивающую достойный уровень жизни;

3) свободный перелив рабочей между сферами приложения труда (отраслями, профессиями и территориями) в интересах роста эффективности труда;

4) новая трудовая мотивация, предприимчивость и высокая заинтересованность работников в высокопроизводительном труде;

5) целенаправленное смягчение отрицательных последствий рыночной экономики для положения трудящихся.

Эти черты определяют новые качественные характеристики занятости, формированию которых должна соответствующая политика занятости.

Политика занятости – совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества для достижения поставленных целей.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение и характеристику понятий «занятость», «проблема занятости», «показатели занятости».

2. Соотнесите понятия «занятость с экономической точки зрения» и «занятость с социальной точки зрения».

3. Раскройте социально-экономическую сущность занятости, ее принципы, виды.

4. Дайте определение занятых и опишите их категории.

5. Охарактеризуйте экономически активное и неактивное население.

Тема 5. Социально-демографические группы в сфере занятости

1. Сущностные характеристики занятости, в т.ч. занятости в распределении по видам занятости, отраслям народного хозяйства, профессионально - квалифицированным группам различаются у людей 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.

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

Длительное время естественные различия мужской и женской рабочей силы дополнялись существенными различиями в их количественном составе. Женщины отставали по уровню образования, профессиональной подготовки, социально-экономической мобильности, что усиливало дифференциацию в характере занятости мужчин и женщин. Теперь эти различия во многом преодолены, что в значительной мере определило рост уровня занятости женщин.

Вместе с тем, определяющую роль в специфике женской рабочей силы продолжает играть *материнство*. И чем полнее учитывается этот фактор, тем лучшие социально-экономические условия создаются для успешного сочетания профессионального труда женщин и воспроизводства населения. Следует исходить из того, что роль женщины в формировании эффективной занятости определяется не только численностью и качественным составом женских ресурсов труда, но и тем вкладом, который женщина – мать вносит в воспитание здорового поколения.

С функцией материнства у женщин связано наличие ряда психофизиологических особенностей, которые обуславливают повышенные требования к условиям их труда. Различия в применении мужской и женской рабочей силы могут в известной мере измениться, если и применяемая техника, и организация труда и отдыха будут в наибольшей мере отвечать особенностям женского организма.

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 мужчи-

ны. 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.

3. 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, не-

малая 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, в том числе включение в сферу самозанятости и неформальной нигде не зарегистрируемой занятости, которая обеспечивает высокие доходы.

При этом следует учесть, что традиционно из числа молодежи комплектовались кадры в ведущих отраслях материального производства (промышленность, строительство, связь, с/х, торговля), нередко включающих работу высокой интенсивности с довольно тяжелыми условиями труда и не так уж хорошо оплачиваемую. С одной стороны, это облегчает предоставление работы молодежи, поскольку в настоящее время имеются вакансии преимущественно по массовым рабочим профессиям. С другой стороны, такие рабочие места уже не устраивают молодежь, особенно в крупных городах, где альтернативные виды занятости развиты особенно широко. Общее число молодежи, которое выйдет на рынок труда и обратится в службу занятости, определяется масштабами высвобождения кадров. При этом многое зависит от того, из каких отраслей будут высвобождаться работники.

Проблема незанятости молодежи почти на 2/3 проблема женская. Среди зарегистрированной безработной молодежи женщины преобладают. Одна из

причин явного преобладания женщин среди безработной молодежи заключается в том. Что женщины, в большей мере, чем мужчины не готовы пойти на риск в альтернативных секторах экономики, а при найме на работу администрация отдает предпочтение мужчинам.

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 малолетних детей и детей школьного возраста, путем улучшения социальной помощи семьям с детьми. Возможны два направления расширения численности обучающейся молодежи. Первое – это расширение возможностей обучения с отрывом от производства. Второе направление можно рассматривать как временную меру и заключается оно в увеличении продолжительности обучения в результате перепрофилирования подготовки в ПТУ, среди специальных и высших учебных заведений в соответствии с потребностями рынка труда.

4. *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.

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 эффек-

тивное использование ее трудового потенциала. Таким образом, и в том и в другом случае предстоит 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, что и делается сегодня в рамках президентской программы, в соответствии с которой организуются академии государственной службы, в которых проводится подготовка и переподготовка. Повышение квалификации работников предприятий.

5. 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. Специфика переходного этапа в рыночной экономике в России фактически поставила в равные условия на рынке труда людей старших возрастов (две последние категории). Положение на рынке труда названных групп определяется не только общими для всех стран мира тенденциями, но и особой конъюнктурой именно российского рынка труда. Эта специфика ведет к определенному сдерживанию высвобождения работников старших возрастов. В условиях, когда происходит весьма интенсивное перерас-

пределение рабочей силы в связи с преобладанием форм собственности, расширением неконтролируемой занятости и усилением различий в оплате труда при рыночном росте уровня з/платы, меняет место работы наиболее трудоспособная часть занятых, лица молодых и средних возрастов. 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.

Важнейшим фактором отражающим состояние социально-демографических групп населения является его мобильность.

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.

В заключении хочется отметить, что специфика занятости социально-демографических групп населения и их положения на рынке труда, обусловленная как объективными, так и субъективными причинами, столь существен-

на, что делает необходимой разработку особых мер содействия занятости населения в разрезе его половозрастных групп.

Дифференцированный подход к занятости отдельных социально-демографических групп населения требует также тщательного согласования государственной политики занятости с важнейшими направлениями социального развития, поскольку реализация многих социальных программ может самым непосредственным образом повлиять на характер и уровень активности женщин, мужчин, молодежи, населения средних и старших возрастов.

Если темпы естественного прироста населения при прочих равных условиях опережают темпы прироста занятого населения, объема производства, национального дохода и производительности труда, то будет происходить уменьшение душевого дохода населения, ухудшится его уровень жизни, если же темпы естественного прироста населения равны темпам прироста занятого населения, включая все остальные составляющие, то уровень жизни останется прежним. И, наконец, если темпы естественного прироста населения будут меньше темпов прироста занятости (включая все составляющие), то уровень жизни повысится.

Таким образом, можно математически рассчитать зависимость между естественным приростом населения, темпами занятости и уровнем жизни населения.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение и характеристику понятия «социально-демографическая группа населения».
2. Соотнесите понятия «мужская занятость» и «женская занятость».
3. Раскройте экономическую и социальную функции молодежи в занятости.
4. Охарактеризуйте занятость лиц средних возрастов (30-49 лет).
5. Опишите занятость лиц трудоспособного возраста старше 50 лет.

Тема 6. Гибкие формы занятости и ее мотивация

1. Сущность гибких форм занятости

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 отличии 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.

К таким мерам относятся:

1) законодательное уменьшение объемов разрешаемых сверхурочных работ; 2) сокращение продолжительности рабочей недели; 3) увеличение оплачиваемого отпуска; 4) снижение возраста выхода на пенсию; 5) субсидии предприятиям использующим гибкие формы занятости; 6) стимулирование создания «собственного дела» и т.д.

2. Нестандартные формы занятости.

К нестандартным формам занятости относятся: а) временные работники; б) сезонные работники; в) самостоятельные работники и помогающие члены семьи; г) неполная занятость.

А) 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).

Предприятия, использующие временную рабочую силу по контрактам, имеют возможности для повышения своей эффективности за счет следующих факторов:

1. Предприятие может применять то количество рабочей силы, которое необходимо на данном этапе функционирования производства, при этом предприятия не связывают себя гарантиями занятости: защиты от увольнений, пособий по увольнению и безработице и т.п.

2. Используя временных работников, предприниматели снижают издержки на рабочую силу за счет более низкой зарплаты и ограниченного набора социальных выплат для этой категории занятых.

3. Временные работники используются на непрестижных рабочих местах.

4. За счет временных работников предприятия замещают постоянных работников, отсутствующих по болезни, находящихся в отпусках, проходящих профподготовку или переподготовку.

5. Временный найм используется для отбора постоянной рабочей силы, исходя из профессиональных критериев, отношения к труду, социальной активности.

6. Принимается в расчет и такой фактор: поскольку временный персонал привык к частой сменяемости рабочих мест, затраты на вхождение его в работу сокращаются и труд сразу же становится производительным.

Обычно контракты временного найма заключаются на *трехсторонней* основе между агентством по занятости, временным работником и предпринимателями и являются одним из каналов рассасывания безработицы. Участвуя в заключении трехстороннего соглашения по временному найму, государственные службы занятости могут осуществлять контроль за соблюдением соглашения и условиями найма.

Б) *Сезонные работники.* Сезонные работы, а также работы с неравной нагрузкой в течении 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.* Что же касается периодов незанятости неизбежных при сезонных работах и в отраслях с неравномерной нагрузкой в течении года, из не относя к безработице, а лиц, обращающихся в бюро по трудоустройству не считают безработными. Здесь может идти речь о *вторичной занятости* и в этом отношении должны приниматься меры к организации работ для вторичного найма в целях как личного удовлетворения, так и наиболее полного и эффективного использования трудовых ресурсов в народном хозяйстве.

В отличии от сезонных работников, *занятые на случайных работах и работающие по вызовам* действительно могут считаться полубезработными. По-

требности в трудоустройстве для них такие же постоянны как и для полностью безработных.

В) *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.

К числу проблем самостоятельно занятых можно отнести:

- 1) устранение дискриминации в отношении этого вида занятости;
- 2) равноправие и одинаковая доступность социального обеспечения для работников, получающих зарплату и для самостоятельно занятых;
- 3) создание органов, представляющих интересы самостоятельно занятых.

Г) *Неполная занятость.* Существует два подхода к определению занятости: первый исходит из причин занятости, влияющих на причины неполного рабочего времени. Неполная занятость может быть вызвана как *экономическими причинами* (сокращение объемов производства, реконструкция предприятия и т.д. т.е. – «принудительная» неполная занятость), так и *социальными*: необходимостью повышения квалификации, приобретения профессии, ее перемены, состоянием здоровья, воспитанием детей и др. Здесь речь идет о качественной характеристике неполной занятости и ее роли в социально-экономическом развитии общества. Именно социальными причинами объясняется ее широкое распространение среди слабозащищенных категорий: женщин с семейными обязанностями, пожилых трудящихся, учащейся молодежи. Обычно занятость этих категорий трактуется как «*добровольная*» занятость на неполное рабочее время. *Второй подход* заключается в чисто количественном определении продолжительности рабочего времени.

Продолжительность рабочей недели меньше нормальной с сокращением зарплаты из-за снижения деловой активности определяется МОТ как *сокращенное рабочее время* или *частичная безработица*.

Продолжительность рабочей недели значительно ниже нормальной, когда по этому режиму работают на постоянной и добровольной основе считается *неполной рабочей неделей*.

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.

3. *Неполное рабочее время*

К неполным формам рабочего времени относятся:

а) сокращенная рабочая неделя; б) «деление» рабочего места; в) альтернативная рабочая неделя; г) сжатая рабочая неделя; д) гибкое рабочее время; е) работа на дому.

При решении проблем безработицы неполное рабочее время используется по следующим направлениям: *во-первых*, когда у безработного нет возможности устроиться на работу на полное рабочее время он соглашается на неполное; *во-вторых*, неполное рабочее время отвечает социальным потребностям некоторых категорий работников; *в-третьих*, работники переводятся на неполную рабочую неделю в периоды циклического спада производства, его модернизации, перехода на новые виды продукции.

а) *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.

В документах МОТ эти случаи рассматриваются как частичная безработица с компенсацией потерь в зарплате.

б) «*Деление рабочего места*» между двумя работниками также относится к режимам кризисного сокращения рабочего времени и используется во избежании 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.

в) *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.

г) *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 недели. Заинтересованность работников в таких режимах объясняется с одной стороны, стремлением иметь более продолжительный отдых, а с другой – работа в выходные устраивает работников, имеющих другие обязанности: семейные или социальные.

С точки зрения занятости этот режим практически позволяет удваивать число рабочих мест при ежедневной работе в течении недели. *Однако*, у этого режима есть свои минусы: продолжительный рабочий день ведет к повышенной утомляемости.

д) *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.

Системы гибкого рабочего времени имеют два основных варианта: *первый* – обязательное соблюдение работником установленной продолжительности рабочего дня. Это значит, что работник, явившийся на работу позже, должен

отработать положенное время в тот же день, т.е. начало и конец рабочего дня как бы сдвигаются. *Второй* – обязательное соблюдение недельного или месячного фонда рабочего времени. В этом случае работник может переносить разницу между отработанным и обязательным временем труда с одного дня на другой или с одной недели на другую в течении одного и того же месяца. При этом продолжительность рабочего дня или недели может быть значительно меньше его.

е) *Работа на дому* служит надежной заменой регулярной занятости для людей, имеющих семейные обязанности, с ограниченными физическими возможностями или просто желающих самостоятельной работы. Учитывая уровень безработицы и ее проблемы, эта форма труда представляет собой также средства существования для тех, кто не может найти постоянную работу. При чем по мере роста безработицы во многих странах мира и ухудшения рынка труда работа на дому становится важным источником заработка. В то же время, учитывая, что жесткая конкуренция в международной торговле все чаще заставляет фирмы сокращать издержки и использовать гибкие формы производства, надомный труд и централизация производства становятся все более популярны, как в национальном так и в международном плане.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «гибкие формы занятости».
2. Охарактеризуйте сущность гибких форм занятости.
3. Перечислите факторы, обуславливающие появление гибких форм занятости.
4. Раскройте нестандартные формы занятости.
5. Охарактеризуйте неполное рабочее время.

РАЗДЕЛ 3. БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

Тема 7. Безработица как социально-экономическое явление

I. *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. Априорно можно сказать, что первыми кандидатами в безработные становятся слабо защищенные индивиды с недостаточной профподготовкой. Плохо адаптирующиеся к меняющимся условиям производства, имеющие плохое здоровье. Конкретизируя понятие безработицы, следует подчеркнуть, что оно относится к категории экономически активного населения, т.е. *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 определенного возраста, которые в течении отмеченного периода были без работы, были гото-

вы немедленно приступить к работе и активно искали ее. Таким образом, те кто желает получить статус безработного в стране с рыночной экономикой, должны удовлетворять следующим *критериям*:

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 (обычно 3 из 12 предыдущих безработице месяца).

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 ко-

нец периода как отношение числа лиц, имеющих на соответствующую дату статус безработного, к численности экономически активного населения на ту же дату.

$$Уб(t) = Б(t) / Ч а(t) * 100\%$$

К экономически активному населению относятся работающие по найму за вознаграждение или на собственных предприятиях, в том числе в личном подсобном хозяйстве, или имеющие такие предприятия, но не работающие на них, а также лица без работы, но желающие работать, как по найму, так и без оного.

Уровень безработицы рассматривается во многих странах как один из важнейших социальных индикаторов развития экономики. 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.

II. *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 без-

работных соответствует количеству рабочих мест. Период поиска новой работы и вызывает в данном случае *фиксированную*, т.е. *текущую безработицу*. Соответствующий 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.

Скрытую безработицу необходимо отделять от *неполной безработицы и частичной занятости*. Частичная занятость не является формой скрытой безработицы, а представляет собой одну из более расширяющихся форм организации занятости.

Что касается *неполной безработицы* или *неполной занятости*, то согласно международному определению к ней «относятся все лица наемного труда или занятые на собственных предприятиях, будь то работающие или отсутствующие на работе, которые работали меньше нормативного рабочего времени, искали дополнительную работу и готовы были приступить к ней в отчетный период».

Из этого определения следует, что существуют *три критерия*, по которым работников относят к категории неполной занятости: 1) работа меньше времени нормативной продолжительности; 2) вынужденный характер такой занятости; 3) поиск другой работы и готовность приступить к ней. Чтобы отнести работника к категории не полностью занятого, все три критерия должны выполняться *одновременно*. (Для скрытой безработицы: *два критерия*).

Очевидно, что понятие скрытая безработица шире понятия «неполная занятость», существенное различие между ними состоит в том, что неполная занятость для работодателя не является экономической обузой, эта форма занятости для него экономически оправдана. Следовательно над неполно занятым работником не висит угроза непосредственного увольнения, тогда как скрытая безработица по своей сути есть дополнительная нагрузка на финансы предприятия и сточки зрения занятости есть преддверие открытой безработицы.

Формой открытой безработицы является следующее:

1) излишняя численность работников на предприятиях и в организациях, получающих зарплату. Такая форма занятости тяжелым бременем ложится на

финансовое состояние предприятий. Ведет к росту себестоимости и цены продукции;

2) наличие лиц работающих на условиях неполного рабочего времени, получающих соответствующую зарплату и желающих перейти на полный рабочий день, но в силу экономической конъюнктуры не имеющих такой возможности. Такая форма занятости, видимо, будет развиваться и в дальнейшем. Она в определенной степени привлекательна для женщин и лиц старших возрастов;

3) оформление административных отпусков без сохранения или с частичным сохранением содержания. Эту форму следует рассматривать как временную, т.к. совершенно не устраивает работников, приводит к резкому снижению уровня из доходов и в конечном счете к увольнению «по собственному желанию»;

4) оформление отпусков на длительный срок при сохранении оплаты в размере минимальной зарплаты. Данное компромиссное решение также носит неустойчивый характер, так как не отвечает долговременным интересам наемного работника. Так же и работодателя;

5) рост устранимых целодневных и внутрисменных простоев из-за отсутствия сырья, материалов и других нарушений режима производства.

III. Факторы, противодействующие безработице.

Ряд обстоятельств, несомненно, может послужить тормозом чрезмерно интенсивному наращиванию безработицы, или, по крайней мере смягчить ее. Однако необходимо учитывать ограниченность потенциального воздействия этих обстоятельств на ситуацию.

Это следующие факторы:

Первый фактор. Перевод части трудовых ресурсов в непроеизводственную сферу, т.к. наиболее значительный прирост занятости в развитых рыночных экономиках имеет место в непроеизводственной сфере. Это может значительно ослабить общую угрозу безработицы. Но, вместе с тем, необходимо предвидеть те трудности, которые будут связаны с массивным переводом

высвобождаемых работников в эту сферу, а также рекрутированием в нее вновь вступающей в трудовую деятельность рабочей силы.

Это, *во-первых*, необходимость переучивать лиц, высвобождаемых из сферы материального производства и направляемых в непроизводственные сферы. Насыщению же этой сферы работниками низкой квалификации, очевидно, есть свои пределы. Если же производить сокращение занятости в материальных производствах за счет направления в непроизводственную сферу молодых контингентов, то может быть подорвана возрастная структура самого материального производства, нарушена смена поколений работников.

Это, *во-вторых*, необходимость поддержания непрерывного роста фондов работников непроизводственной сферы.

Второй фактор. Сокращение фонда рабочего времени предполагает, что сокращаться будет не число физических лиц, а их общий (совокупный) фонд рабочего времени за счет увеличения внепроизводственного времени работника, т.е. за счет увеличения отпусков по уходу за ребенком, сроков на переобучение и т.д.

Увеличение внепроизводственного времени работника позволяет оставить в материальном производстве то же количество работников при сокращении совокупного фонда рабочего времени, затрачиваемого в сокращении совокупного фонда рабочего времени, затрачиваемого в этой сфере и следовательно, проблема занятости решиться сама собой.

Однако, сокращение фонда рабочего времени возможно лишь при условии опережающего роста производительности труда в этой сфере.

Третий фактор. Снижение уровня участия населения в общественном производстве, перевод его в сферу частного. Но это потребует повышения уровня эффективности общего производства.

IV. *Классификация безработицы по продолжительности (срокам).*

Учитывая мировую практику и особенности российского рынка труда, для которого характерны специфические черты: низкая мобильность трудовых ресурсов; наличие регионов с монопроизводством и т.д. имеет смысл ввести

следующую градацию безработицы *по срокам*: начальная, активная, продолжительная, длительная и застойная.

1. *Начальная* – безработица в течении первых трех месяцев. Она характеризуется наличием возможности найти работу, но отсутствием стандартной стратегии поиска. Трудность в подборе работы связана с высоким уровнем требований, которые предъявляются безработным в соответствии с прежней работой, а также достаточно высоким размером пособия по безработице. Для данной категории безработных характерна, повышенная фрустрация к своему новому статусу, постепенная адаптация к новым условиям. Таким безработным необходима консультационная помощь и информация о ситуации на рынке труда, о реальных возможностях трудоустройства.

2. *Активная* – Безработица в течении 3-6 месяцев, когда уровень информативности безработного повышается, он способен последовательно планировать свои действия, реально оценивать свои возможности. В этот период безработный особенно активно занимается поисками работы, фрустрация в отношении своего статуса снижается, повышается готовность к повышению квалификации, переобучению, использованию других альтернатив, чтобы избежать деквалификации.

3. *Продолжительная* – безработица в течении 6-12 месяцев, характеризуется невозможностью найти работу по ранее приобретенной специальности, началом деквалификации безработного, определенной степенью потери общей квалификации труда, появлением неуверенности в себе снижением желания искать работу самостоятельно, привыканием к низкому уровню жизни. Для данной категории безработных требуются меры по их социально-экономической активизации: обучение, общественные работы.

4. *Длительная* – безработица в течение 12-18 месяцев, когда начинается общая деквалификация безработного, потеря трудовых навыков и способности интенсивно работать в течении необходимого времени. Происходит утрата психологической уверенности в себе. Человек уже не хочет самостоятельно искать работу, смиряется со своим социальным статусом, уровнем жизни или оз-

лобляется. Преодолеть это можно только с помощью интенсивных мер по возвращению безработного к активной экономической жизни и трудовой реабилитации, которая включает общение психологов с длительно безработными, поэтапное привлечение их к труду, разработку индивидуальных планов трудоустройства, возвращение к активной трудовой деятельности.

5. *Застойная* – безработица продолжающаяся более 18 месяцев. Наступает полная деградация безработного с точки зрения его трудового потенциала. Такие безработные по существу, потеряны для общества и любые меры их реабилитации могут дать минимальные результаты. Эффект возможен лишь на основе индивидуального подхода.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «безработица».
2. Охарактеризуйте понятие «уровень безработицы».
3. Опишите сущность понятия «продолжительность безработицы».
4. Раскройте типы безработицы.
5. Охарактеризуйте факторы, противодействующие безработице.

Тема 8. Системы материальной помощи безработным

1. *Два подхода к организации помощи: системы страхования и вспомоществования. (С. и В.).*

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.

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 – начале XX столетия, системы *страхования* по безработице возникли в начале XX века и получили повсеместное распространение после первой мировой войны. 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. Это нашло конкретное выражение в ряде условий предусматриваемых для реальных ситуаций. *Пример.* Так в Великобритании и Италии системы *страхования* по безработице предусматривают выплату единых пособий, что для систем *страхования нехарактерно*. Но, с другой стороны, в Австрии, Голландии, Германии системы *вспомоществования* предусматривают пособия, пропорциональные прежним заработкам безработного,

хотя и в меньших размерах, чем пособия по страхованию, что также для системы вспомоществования не характерно.

Взаимодополняющий характер этих двух систем находят свое выражение в том, что в некоторых странах пособия из фондов страхования и вспомоществования могут выплачиваться одновременно. Так, например, происходит в Финляндии. В ряде стран пособия по вспомоществованию выплачиваются после окончания выплат пособий по страхованию. И тем не менее, системы страхования по безработице являются основными системами оказания материальной помощи безработным, а системы вспомоществования – дополняющими. Системы страхования по безработице имеются более чем в 80% стран рыночной экономики.

Согласно рекомендациям МОТ, национальным законодательством обычно учитываются следующие *компоненты* в целях определения безработицы, подлежащей компенсации:

1) вынужденный характер безработицы; 2) способность заниматься трудовой деятельностью; 3) готовность согласиться на рабочее место; 4) активный поиск работы.

2. 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. Однако, эти трудности решаются, если для работников устанавливается минимальное количество часов работы или (и) минимальная сумма дохода, с которой уплачиваются страховые взносы. Анало-

гичным образом решаются проблемы включения в системы страхования по безработице трудящихся, работающих неполное рабочее время.

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.

3. *Формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице.* В большинстве странах 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. Таким образом, 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.*

4. *Пособия по безработице. Их размер и продолжительность выплаты.*

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

Размер пособия может играть деструктивную роль в поисках работы:

1) Практика показывает, что, если работник теряет лишь небольшую часть своего дохода, когда становится безработным, то может затянуть поиски работы, ожидая, пока подойдет окончание срока выплаты пособия.

2) Другой дестимулирующий фактор: если уровень пособия по безработице высок, соответственно будут высокими и требования безработного к зарплате на новом рабочем месте, что также затруднит устройство безработного на работу.

Продолжительность выплаты зависит от двух факторов: 1) периода ожидания до начала получения пособия; 2) ограничения самого периода выплаты пособия.

1) *Период ожидания* играет двойную роль: он отменяет компенсацию на очень непродолжительные периоды безработицы. А также на начальный период. В первом случае упрощается административная процедура и экономятся административные расходы, вызываемые установлением права на пособие и его выплату в течении очень коротких периодов безработицы. Такие короткие периоды безработицы между двумя периодами занятости являются обычным явлением на всяком рынке труда. Они не рассматриваются как случай безработицы, требующей компенсационной выплаты. Во втором случае при длительной безработице период ожидания рассматривается как обязанность безработного брать на себя последствия первых дней безработицы, какова бы ни была ее длительность. Это так называемая идея «первой потери» или «совместного страхования».

2) *Ограничение периода выплаты.* Отмена и приостановка выплаты пособия предусматривается в случаях: а) потери работы по вине самого трудящегося; б) добровольного прекращения им трудовых отношений; в) игнорирование им служб трудоустройства; г) отказа от подходящей работы.

Безработный обязан поддерживать постоянную связь с бюро занятости, если же такой связи по вине безработного нет, то выплата ему пособия по безработице может быть отложена на определенный срок или вообще прекращена.

Если безработный переезжает на новое место жительства, он должен своевременно сообщить в службу занятости по прежнему месту жительства об этом. Если же он заявил о своем переезде с опозданием или не явился в службу занятости по новому месту жительства, выплата пособия не гарантируется.

Выплата пособий может быть прервана, если безработный нашел временную работу, проходил курсы повышения квалификации и получал в этот период зарплату или стипендию.

Не дают права на получение пособия участие в забастовках и прекращение в связи с этим работы. Это предусмотрено законодательством многих стран. Длительность забастовки обычно определяет срок лишения права на пособие. Здесь действует принцип: выплата пособия не должна содействовать продлению трудовых конфликтов, кто бы ни был получателем пособий – сами забастовщики или другие трудящиеся, которые сами не участвуют в забастовке, но связаны с ее участниками. Однако, сложным является вопрос об определении пределов лишения права на пособия, т.к. конфликт на головном предприятии может привести к прекращению работы значительного числа смежных предприятий.

Общие ограничения.

Выплаты пособия по безработице могут быть ограничены по причине: 1) тяжелого финансово-экономического положения в стране вызванного экономическим кризисом; 2) повышение уровня безработицы выше среднего.

Рост безработицы и увеличение выплаты пособий ведут, с одной стороны, к истощению фондов материальной помощи, требуют дополнительных средств из госбюджета, а с другой стороны – отвлекают средства, необходимые для выхода из кризиса путем инвестирования перспективных отраслей.

5. Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования.

Лицам, которые еще/уже не имеют право на пособия, пропорциональные их заработку, предусмотренные системой страхования, могут получать пособие в едином размере, которые выполняют функцию 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. Они могут рассчитывать лишь на пособия вспомоществования, размер которых может устанавливаться либо в единой денежной сумме, либо как % от минимальной заработной платы. К этой группе примыкают и временные работники, чья занятость носит случайный характер.

Во 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 во многих странах постепенным сокращением суммы пособий (с учетом числа иждивенцев) либо путем уменьшения их доли по отношению к прежним заработкам. Такие ограничения размера пособия по страхованию являются переходом к пособиям по вспомоществованию. Эти пособия обычно предоставляются без ограничения срока, независимо от того, выплачиваются ли они в рамках систем социального обеспечения, охватывающих все проживающее в стране население или являются единственным видом материальной помощи безработным, не имеющим права на пособия по системе страхования.

6. Использование фондов страхования и вспомоществования по безработице.

Эти фонды используются не только по своему прямому назначению – для выплаты пособий, они играют очень важную роль в активной политике занятости и могут использоваться в следующих целях:

- 1) для выплаты работникам, перешедшим по экономическим причинам на сокращенную рабочую неделю, полной заработной платы;

2) для организации и стимулирования профподготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, оказание им помощи в организации собственного дела;

3) для финансирования (частично или полностью) специальных программ: раннего выхода на пенсию, временной занятости, предоставление предпринимателям субсидий за найм безработных.

7. Определение «подходящей работы».

Для того, чтобы иметь основания для получения пособия, безработный должен оказаться в положении, при котором невозможно найти «подходящую работу», а для длительного получения пособия безработный может отказываться от предложений работы только в том случае, если предлагаемая занятость не является подходящей.

При определении понятия «подходящей работы» преследуется цель: 1) не принуждать безработных соглашаться на предложения работы под давлением нужды; 2) дать возможность безработному сохранить определенный квалифицированный уровень. Потому понятие «подходящая работа» является краеугольным камнем любой системы материальной помощи по безработице.

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.

Заинтересованность предприятий в определении «подходящей работы» заключается в том, чем лучше профессионально - квалифицированный уровень

нанимаемых безработных отвечает профилю и потребностям предприятия, тем меньше дорогостоящая текучесть кадров. Даже если требование о «подходящей работе» в некоторых случаях привести к продлению срока выплаты пособий в рамках установленного максимального периода, оно себя оправдывает. Сам факт, что люди увеличат время поисков работы на одну-две недели, может способствовать нахождению более «подходящей работы», соответствующей квалификации, и в дальнейшем предотвратить текучесть кадров.

В конвенции МОТ №44 имеется определение понятия «подходящая работа» и указываются ряд критериев, характеризующих его: 1) соответствие профессии, квалификации безработного; 2) удаленность места работы от места проживания; 3) соответствие зарплаты на новом рабочем месте зарплате на прежней работе; 4) соответствие условий труда старого и нового места работы; 5) непричастность безработного к трудовым спорам и конфликтам, которые могут стать одной из причин увольнения; 6) состояние здоровья безработного и другие личные обстоятельства: семья, дети и т.д.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте два подхода к организации помощи: системы страхования и вспомоществования.
2. Перечислите категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице.
3. Опишите формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице.
4. Раскройте понятие «пособие по безработице», его размеры и продолжительность выплаты.
5. Дайте определение «подходящей работы».

Тема 9. Нормативно-правовые аспекты безработицы и занятости

1. Занятые граждане.

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

1) работающие по трудовому договору (контракту), 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, за исключением общественных работ, кроме граждан указанных в п.2.);

2) из участвующих во общественных работах занятыми считаются: а) уволенные более одного раза в течении 1 года, предшествовавшего началу безработицы за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ; б) ранее занимавшиеся предпринимательской деятельностью; в) стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва; г) направленные органами службы занятости на обучение и отчисленные за виновные действия;

3) занимающиеся предпринимательской деятельностью;

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

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

б) 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, средне профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учрежде-

ниях, 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.

2. Порядок и условия признания граждан безработными.

1. 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. Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством РФ.

2. 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 3 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 3 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. Решение о признании инвалида безработным принимается органами службы занятости в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ».

3. 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 профподготовка 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.

4. Граждане, которым в уставном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в службы занятости через 1 месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

3. Подходящая и неподходящая работа.

1) 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.

2) Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

3) 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.

4. Гарантии социальной поддержки безработных.

1) Государство гарантирует безработным:

а) выплату пособия по безработице; б) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению службы занятости в т.ч. в период временной нетрудоспособности безработного; в) возможность участия в оплачиваемых общественных работах (в т.ч. в период временной нетрудоспособности); г) возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другое место для трудоустройства по предложению службы занятости.

2) Время, в течении которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другое место и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж.

3) Все виды пособий и других выплат безработным подлежат индексации в соответствии с законом.

5. Условия и сроки выплаты пособия по безработице.

1) Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

2) Решение о назначении пособия по безработице принимаются одновременно с решением о признании гражданина безработным в порядке определенном ст.3 настоящего закона.

3) Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 12 мес. в суммарном исчислении в течении 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных настоящим

законом. Для граждан впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 12 мес.) перерыва, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также граждан, направляемых органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать 6 мес. в суммарном исчислении в течении 12 календарных мес. При этом максимальная продолжительность выплаты пособия для этих категорий граждан не может превышать 12 мес. в суммарном исчислении 18 календарных мес.

4) Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, пособия начисляются с 1-го дня признания их безработными, Гражданам, уволенным из организаций в связи с их ликвидацией, сокращением численности или штата и признанным в установленном порядке безработными, но не трудоустроенным в период, в течении которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия, пособие по безработице выплачивается с 1-го дня по исчислении указанного периода.

5) В случае не предоставления оплачиваемой подходящей работы по истечении 18 календарных месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия по безработице в размере 20% прожиточного минимума, исчисляемого в субъекте РФ в установленном порядке, но не ниже установленного Федеральным Законом минимального размера оплаты труда. Продолжительность выплаты пособия по безработице гражданину за счет средств фонда занятости не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении в течении 36 календарных мес.

6) Пособие по безработице выплачивается не реже 2-х раз в месяц при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные службой сроки, но не реже 2-х раз в месяц.

7) Органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления могут устанавливать и более продолжительные сроки выплаты пособий или предусматривать условия продления их выплат за счет средств соответствующих бюджетов.

б. Права граждан в области занятости населения.

Право граждан на выбор места работы.

1) Граждане имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация, юридическое лицо или физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения), или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

2) Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора (контракта) между работодателем и лицом, принимаемым на работу. Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве на работу регулируется законодательством РФ о труде (КЗоТ).

Право граждан на профориентацию, на профподготовку, переподготовку, повышение квалификации и получение информации в органах службы занятости.

1) Граждане имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности проф. обучения. Несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет также имеют право на бесплатную консультацию и бесплатное получение информации в целях выбора профессии и возможности получения проф. образования.

2) Безработные граждане имеют также право на бесплатные профориентацию, профподготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению службы занятости.

3) Ст. 10. Граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройства за пределами РФ.

4) Ст. 11. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд, в порядке, установленном законодательством РФ.

7. Гарантии государства в области занятости.

Гарантии государства в реализации права граждан на труд.

1) Государство гарантирует гражданам РФ:

а) свободу выбора рода деятельности, в т.ч. работы с разными режимами труда;

б) охрану труда, правовую защиту от необоснованного увольнения или необоснованного отказа в приеме на работу в соответствии с законодательством РФ о труде;

в) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости.

2) Государство гарантирует безработным гражданам:

а) бесплатные профориентацию, профподготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости;

б) обеспечение социальной поддержки;

в) компенсацию в соответствии с Законодательством РФ материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости;

г) бесплатные медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и направлению на обучение;

д) возможность заключения срочных трудовых договоров (контрактов) на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения.

1) Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поисках

работы, путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, предоставления услуг по профориентации, а также путем организации обучения по специальным программам и др. мерами.

2) Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ». Механизм введения квоты определяется Правительством РФ.

3) Гражданам, высвобождаемым из организаций в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с заключенными коллективными договорами (соглашениями) гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья, улучшения жилищных условий) по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями, работающими в данной организации.

4) Жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы, при прочих равных условиях имеют преимущественное право поступления на работу на государственные и муниципальные унитарные предприятия.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «занятые граждане».
2. Охарактеризуйте порядок и условия признания граждан безработными.
3. Перечислите гарантии социальной поддержки безработных.
4. Опишите условия и сроки выплаты пособия по безработице.
5. Раскройте Права и гарантии граждан в области занятости населения.

РАЗДЕЛ 4. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

Тема 10. Активная и пассивная политика занятости

1. 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. Стабилизация положения включает в себя стабилизацию потребления и стабилизацию занятости.

Стабилизация потребления – предполагает, что без пособий по безработице семья безработного не будет иметь достаточно средств для поддержания уровня жизни, необходимого и достаточного для человека.

Стабилизация занятости – означает, что пособия по безработице могут облегчить поиск новой работы поскольку способствуют уменьшению затрат времени на случайные заработки.

Изначальной *социально-экономической целью* организации системы предоставления пособий была и остается *макро-экономическая стабилизация*, т.е. стабилизация на макроуровне. Она предполагает обеспечение автоматически действующих финансовых стимулов экономического развития – повышение или по крайней мере сохранение покупательской способности безработных в периоды падения спроса на рабочую силу. В качестве *социальной цели* выдвигается уравнивание доходов безработных и занятых граждан.

Таким образом, центральная задача пассивной политики – предоставить безработным пособие, гарантирующее минимальный уровень существования и учитывающее количество иждивенцев безработного, организовать систему выдачи пособий и предоставления не денежных форм поддержки безработных и членов их семей.

Это неотъемлемая часть социальной политики государства в условиях рыночных отношений, а опасность развития иждивенческих настроений у безработных преодолевается как определенными ограничениями внутри самой пассивной политики, так и значительной конкуренцией. Усилий государства на активной политике.

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.

Активная политика прежде всего 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.

Активная политика разрабатывается преимущественно в интересах групп населения, находящихся в неблагоприятном положении, это:

1) лица, лица с ограниченной степенью участия в рабочей силе (с физическими недостатками);

2) лица сталкивающиеся с дискриминацией по признаку пола или возраста при найме на работу (женщины, лица предпенсионного возраста, молодежь);

3) лица, испытывающие особые трудности в подборе работы (матери малолетних детей; специалисты не востребованные на рынке труда);

4) хронические безработные (не имеющие работы 1 год более).

Наибольшей эффективностью отличается такая активная политика, которая направлена на: 1) улучшение результатов функционирования рынка труда, в интересах всего населения в целом, и на: 2) учет специфики проблем слабозащищенных групп населения. Другими словами, *при улучшении общего состояния рынка труда улучшается положение и каждой отдельной группы населения.*

3. Основные направления активной политики.

В настоящее время сложился ряд направлений активной политики занятости. Рассмотрим эти направления, охарактеризовав их сущность, организационные и мотивационные аспекты.

Среди основных направлений активной политики можно выделить следующие: 1) общественные работы; 2) профессиональная подготовка и переподготовка; 3) молодежная практика; 4) самозанятость и помощь в организации собственного дела; 5) временная занятость; 6) сезонные работы; 7) квотирование рабочих мест; 8) консультирование и информационная помощь; 9) содействие длительно безработным и др.

Общественные работы (о.р). 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. Программы на региональном и местном уровне охватывают два типа работ:

Первый тип. Трудоемкие общественные работы, которые уже давно являются составной частью программ развития. Они нацелены на мобилизацию излишней рабочей силы для создания базовой инфраструктуры, куда входят городские и сельские дороги, мелкие иррациональные работы, строительство дешевого жилья и школ, защита земель, озеленение и проведение лесопосадок и т.д.

Второй тип общественных работ носит социальный характер. Это оплачиваемые услуги престарелым, инвалидам, уход за детьми, помощь в обслуживании больных и т.д.

Данные программы представляют безработным общедоступные виды деятельности без специальной профподготовки. Чаще всего общественные работы длятся неполный рабочий день, с тем, чтобы часть времени могла быть использована на профподготовку или поиск постоянного рабочего места. Участники этих программ обычно получают минимальную зарплату.

Профподготовка и переподготовка считается главным направлением активной политики на рынке труда, т.к. рынок труда характеризуется быстрыми переменами и структурными преобразованиями, необходимостью получения высококачественного образования и современной профессии, которые выступают гарантией от безработицы.

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 слабозащищенные 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.

Служба занятости представляя интересы государства, стимулирует обучение и переобучение безработных через выплату им пособия в форме вложения средств в ту профподготовку, которую они выберут. Государство стимулирует и работодателя через снятие налогов на средства предприятий, направляемые на обучение персонала.

Проблемы:

1) Основная сложность в реализации этого направления активной политики занятости заключается в недостатке прогнозной информации о будущей профессионально-квалифицированной структуре экономики и о том, каким будет спрос на труд в профессиональном разрезе в средней и долгосрочной перспективе.

2) Проблемой является также низкий спрос на профподготовку со стороны лиц, потерявших работу, поскольку они надеются, что смогут трудоустроиться по прежней профессии.

3) Проблемой является и ограниченное финансовое обеспечение деятельности органов службы занятости.

Самозанятость и 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 выплачивающаяся 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. Другой важнейшей задачей службы занятости является

обучение желающих заниматься самостоятельной трудовой деятельностью с целью приобретения ими основных деловых навыков, а также разъяснения смысла понятия *самозанятость* (т.е. значительное сокращение социальных благ, увеличение продолжительности рабочего времени, ненормированный рабочий день, высокая степень риска, вероятность разорения и т.д).

Поддержка нового предприятия включает в себя: предоставление консультационных услуг, льготных кредитов, помощь в обеспечении производственными помещениями, сырьем. Налаживание связей с поставщиками, сбыт готовой продукции.

Формирование мелкого производства на основе самозанятости и предпринимательской инициативы имеет неплохие перспективы развития.

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 течении длительного времени.

У таких безработных свои специфические проблемы в поиске работы. Часто они теряют в период безработицы привычку работать и мотивацию к работе, у них нет послужного списка выполняемой работы и они потеряли

интерес для нанимателей. Как правило, их образовательный уровень и квалификация невысоки.

Чем более длительное время безработные ищут работу, тем сильнее они теряют свои профессиональные навыки и квалификацию и тем менее привлекательными они являются для нанимателя. Это их деморализует, и они уже не так энергично ищут работу, если вообще не перестают искать ее. 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.

Проработав определенное время на временной работе, безработным не имевшим работы длительный период, легче получить постоянную работу, а также легче вновь обрести трудовую мотивацию, стимул и трудовые навыки, поверить в свои силы вновь.

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

Суть такой помощи состоит в том что:

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, а также информация 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.*

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «активная политика занятости».

2. Дайте определение понятия «пассивная политика занятости».
3. Охарактеризуйте стабилизацию потребления.
4. Раскройте стабилизацию занятости.
5. Опишите основные направления активной политики.

Тема 11. Программа занятости как механизм реализации политики занятости

1. 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: 1) «Комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест» направлена на развитие спроса на рабочую силу, 2) «Федеральная целевая программа содействия занятости» – на изменение качества предложения рабочей силы из числа безработных.

Цель первой – 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. Программа должна объединять 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 гос. 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.

Вторая – «Федеральная целевая программа создания занятости населения» разрабатывается в соответствии с законом «О занятости населения в РФ». *Главным ее отличием* от первой является объект воздействия – безработные граждане, зарегистрированные в органах государственной службы занятости. Посредством реализации мероприятий, заложенных в программе, государство стимулирует наем безработных на имеющиеся в экономике вакансии. *Основная задача* данной программы – формирование благоприятных условий для трудоустройства незанятого населения. Для этого предусматривается развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки безработных, системы трудоустройства, социальная поддержка лиц, потерявших работу. *Мероприятия* реализуемые в рамках программы, условно *можно разделить на подразделы*: 1) совершенствование государственной системы трудоустройства граждан, не имеющих работы; 2) стимулирование спроса на рабочую силу; 3) материальное обеспечение безработных; 4) специализированные программы по социально-трудовой реабилитации длительно безработных и неконкурентно – способных граждан на рынке труда.

Первый подраздел «Совершенствование государственной системы трудоустройства граждан, не имеющих работы» включает комплекс мер, направленных на предоставление безработным качественной информации о наличии рабочих мест, перспективах развития рынка труда, совершенствовании механизма профориентации для молодежи, впервые вступающей на рынок труда, и взрослого населения, психологической поддержке (развитие навыков адаптации безработных граждан, повышение самооценки и усиление мотивации к поиску работы).

Кроме того, ежегодно в рамках федерального бюджета предусматривается выделение финансовых ресурсов для стимулирования работодателей (в форме льготных кредитов и ссуд) к созданию новых рабочих мест.

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

2. *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* *иместном* 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.

3. *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.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «Программа занятости».
2. Охарактеризуйте федеральные программы занятости.
3. Раскройте региональные программы занятости.
4. Опишите отраслевые программы занятости.
5. Раскройте продолжительность действия программ и их финансирование.

Тема 12. Социальное партнерство как технология реализации политики занятости на рынке труда

1. Определение и сущность социального партнерства.

Определение *теоретических основ* социального партнерства состоит в изучении происхождения механизмов и форм сотрудничества, условий достижения согласия, принципов первичной социальной солидарности. Утверждение идей партнерства, сотрудничества, солидарности происходило не одновременно. Разрозненные знания синтезировались наукой из отдельных общественных дисциплин. Теоретико-методологические основы этого процесса формировались в рамках многих теоретических концепций и построений. Изучение тех или иных оснований и предпосылок появления идей сотрудничества как первоосновы отношений социального партнерства следует начинать с фундаментальных основ Общественного договора, теоретических платформ общественного устройства, истоков совместной жизнедеятельности людей.

Одним из первых, кто в XIX в. использовал термин «партнерство» в контексте социальной проблематики, был Дж. Милль. Он писал: «Отношения между хозяевами и работниками будут постепенно вытесняться отношениями партнерства в одной из двух форм: в некоторых случаях произойдет объединение рабочих с капиталистами, в другой... объединение рабочих между собой».

Появление термина «социальное партнерство» современные исследователи относят к периоду Первой мировой войны, когда он был выбран в качестве опорного пункта в ходе разработки теории «социальных реформ». Теория «социальных реформ» рассматривалась как противовес теории «классовой борьбы», а само социальное партнерство – как альтернатива социальному противоборству.

В основе социального партнерства лежит не только идея разделения ответственности между партнерами за результаты принимаемых и реализуемых решений, но и механизм ослабления монополии государственных органов власти на управление экономикой, их опеки над всеми слоями общества.

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.

II. 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) от-

ветственность 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 и заинтересованными в успешном ведении переговоров.

III. Субъекты социального партнерства.

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

1. Государство в системе отношений социального партнерства.

Государство призвано играть несколько ролей в отношениях социального партнерства:

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.

2. 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.

3. Работник в системе отношений социального партнерства.

Работник заинтересован в надежном конкурентоспособном функционировании своего предприятия, т.к. 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.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Дайте определение понятия «партнерство».
2. Охарактеризуйте сущность социального партнерства.
3. Раскройте принципы социального партнерства.
4. Опишите субъектов социального партнерства.
5. Раскройте систему соглашений в социальном партнерстве.

РАЗДЕЛ 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Тема 13. Государственная служба занятости: структура, функции, права

1. 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 бюро, достаточных по числу для обслуживания каждого географического района страны.

В конвенции подчеркивается необходимость привлечения представителей работодателей и работников к сотрудничеству в организации и деятельности службы занятости, а также в разработке ее политики. В целях организации такого сотрудничества создаются *консультативные комитеты* на национальном, региональном и местном уровнях. Комитеты принимают участие в деятельности службы занятости *по организации и направлению безработных на вакантные рабочие места.*

2. *Функции службы занятости.*

В ст. 6 Конвенции МОТ №88 подробно описываются функции службы занятости по оказанию безработным помощи в трудоустройстве. Согласно этой статье Служба занятости:

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, а в частности:

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 слабозащищенных 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.

3. Структура службы занятости.

Национальные службы занятости возникли в 20-х годах XX века в рамках соответствующих Министерств, призванных заниматься вопросами трудового законодательства, инспекцией труда, пособиями по безработице, регулированием трудовых конфликтов. 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 преследующие 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.

4. Национальные модели деятельности органов службы занятости.

Следует отметить, что особенности исторического и национального развития, влияние НТП, сложившиеся модели социально-трудовых отношений, в той или иной стране наложили отпечаток на структуру и деятельность органов занятости, в связи с чем можно выделить несколько *национальных моделей*.

1. Японская модель

В Японии министерство труда осуществляет широкую деятельность по регулированию трудовых отношений в стране. В его функции входят:

а) деятельность в отношении профсоюзов; б) исследования в области трудовых отношений; в) в вопросах регулирования условий и охраны труда на предприятиях; г) вопросы повышения качества жизни населения; д) исследования в области разделения и кооперации труда; е) вопросы повышения производительности труда и его охраны; ж) разработка мер и предложений по стабилизации кадров; з) исследования по статистике; и) вопросы занятости.

Политика занятости в стране осуществляется через центры по занятости префектур, которые действуют на территориях самостоятельно. Эти центры изучают потребности в кадрах предприятий, осуществляют для них подбор работников, в основном и числа выпускников, регистрируют безработных, занимаются трудоустройством и выплачивают пособия по безработице.

Администрация предприятий обязана предоставлять на каждого уволенного данные, которые заносятся одновременно в компьютерную базу центра занятости и Министерства труда. Но центр по занятости префектуры занимается трудоустройством работника только при его личном обращении, т.е. тотальный учет уволенных не мешает свободе выбора уволенного.

Пособия по безработице выплачиваются центром по занятости префектуры за счет специализированного фонда Министерства труда, который создается за счет взносов работников и предприятий. Из центрального фонда накопленные средства перечисляются в фонды центров по занятости префектур. Средства из них расходуются на: пособия по безработице, оказание помощи предприятиям в переподготовке работников, содержание аппарата служащих.

Государственные службы Японии выполняют две функции: 1) предоставляют различные виды материальной помощи и поддержки; 2) оказывают услуги по занятости. Служба занятости Японии предлагает 4 вида услуг финансирование которых осуществляется за счет взносов предпринимателей;

1) услуги по стабилизации занятости: а) предотвращение безработицы; б) развитие возможностей занятости.

2) Услуги по улучшению структуры занятости: а) улучшение по социально-демографическим признакам; б) улучшение по территориальному признаку.

3) Услуги по развитию возможностей: а) улучшение качества рабочей силы в соответствии с требованиями НТП; б) изменения в структуре производства.

4) Услуги по поддержанию благосостояния работников: а) улучшение условий труда, жизни; б) улучшение материального положения работников.

2. Шведская модель.

В Швеции министерство труда курирует Национальный комитет по вопросам рынка труда в соответствии с целями и задачами, поставленными

парламентом и правительством. Однако Национальный комитет действует как независимая организация, представляющая интересы всех социальных партнеров в сфере занятости:

В состав Национального комитета входят:

1) три представителя государственных органов – Шведской ассоциации местных властей, Совета графств и Национального агентства государственных служащих;

2) три представителя от Шведской конфедерации предпринимателей;

3) один представитель других государственных и общественных организаций, не упомянутых выше;

4) представители профсоюзных объединений страны: три представителя Конфедерации Профсоюзов; два представителя Шведской центральной организации служащих; один представитель Шведской Конфедерации профсоюзных организаций;

5) один генеральный директор и два штатных работника. Всего 16 человек.

На представительной основе функционируют Комитеты графств по вопросам рынка труда, в них входят: губернатор графства, генеральный директор и начальник департамента по занятости графства, два представителя Шведской конфедерации предпринимателей, один представитель Шведской ассоциации местных властей, один представитель Совета графств, два представителя Конфедерации профсоюзов, один представитель Шведской центральной организации служащих и один представитель Шведской конфедерации профсоюзных организаций плюс 2 штат работника и представитель комитета. 13 чел.

В стране, таким образом, как Национальный комитет, так и все Комитеты государств по вопросам рынка труда и занятости включает всех основных представителей социальных партнеров, выступающих на рынке труда: работодателей, работников и государства. Такое широкое представительство государственных, хозяйственных и общественных организаций позволяет как

на общегосударственном уровне, так и на региональном разрабатывать и проводить взвешенную активную политику занятости.

Органами, занимающимися непосредственно реализацией политики занятости, являются службы занятости функционирующие также на трехсторонней основе (см. выше). Службы занятости работают в тесном контакте с комитетами по занятости при муниципалитетах.

Служба занятости в Швеции выполняет две главные функции: трудоустройство и консультирование. Соответственно каждая служба занятости состоит из двух отделов: 60% состава служащих выполняют функции по трудоустройству, 40% заняты консультированием. Помощь по консультированию состоит в том, что предлагаются курсы профподготовки и переподготовки, временные общественные работы и др. услуги по занятости не входящие в компетенцию первой группы.

Важно отметить, что высокая численность работников системы занятости позволяет сократить нагрузку на каждого работника, что повышает качество работы и ее эффективность.

3. Модель США.

В США как и в других странах, главным представительным органом отвечающим за политику занятости в стране, является министерство труда. В его состав входят Федеральное бюро обеспечения занятости. Оно отвечает за функционирование двух систем: службы занятости и страхования по безработице. Обе эти системы управляются как на уровне федерального правительства, так и на уровне штатов на основе взаимодействия и кооперации. Кроме того, федеральному правительству в лице министерства труда делегированы полномочия по управлению проблемами занятости в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Федеральное бюро обеспечения занятости осуществляет надзор за деятельностью администрации штатов в сфере занятости, определяет размеры фондов финансирования программ занятости в штатах и подготавливает обоснование в выделении средств штатам министерством финансов, проводит

контроль за расходованием средств. Бюро оказывает также методическую и техническую помощь, содействует мобильности работников из одного штата в другой.

Чтобы успешнее осуществлять свои функции и поддерживать тесную связь с органами по труду в 50 штатах страны, федеральное бюро обеспечения занятости имеет в своей структуре 3 территориальных и 13 региональных бюро по занятости в разных частях страны.

Задачей этих бюро является проведение на местах политики занятости федерального правительства и обеспечение обратной связи с мест. В среднем на каждое региональное бюро приходится по 4 штата, хотя их число может колебаться от 2-х до 6.

В функции региональных бюро входят содействие в разработке законодательных актов штатов в частности касающейся вопросов занятости и безработицы, оценка бюджета штата, идущего на финансирование деятельности бюро по занятости и бюро по выплате пособий по безработице, анализ мероприятий по обеспечению политики занятости в штате, обеспечение технической или иной помощи.

В деятельности местных бюро по обеспечению занятости большое значение придается подробному ознакомлению с характеристиками вакантных рабочих мест и личных качеств работника. Для этого бюро собирает подробную информацию относительно требований работодателя к работнику и возможностей работника. Подходящее место работы для подходящего работника – вот главный принцип деятельности бюро по обеспечению занятости, гарантирующей недопущение «брака» в работе, показателем которого являются быстрое увольнение трудоустроенного.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте понятие «бесплатное государственное бюро по занятости».

2. Дайте определение государственной службы занятости.
3. Раскройте функции службы занятости.
4. Опишите структуру службы занятости.
5. Раскройте национальные модели деятельности органов службы занятости.

Тема 14. Регулирование занятости на предприятиях

I. 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, а также в реализации кадровой политики.

Кадровая политика организации – генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы. *Цель кадровой политики* – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства и состоянием рынка труда.

На формирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы.

Факторы внешней среды – те, которые организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности. К ним относятся:

1. ситуация на рынке труда (демографические факторы, политика в области образования, взаимодействие с профсоюзами);
2. тенденции экономического развития;
3. научно-технический прогресс (характер и содержание труда, который оказывает влияние на потребности в тех или иных специалистах, возможности переподготовки персонала);

4. нормативно-правовая среда (т.е.те «правила игры», которые установлены государством; трудовое законодательство, законодательство в области охраны труда, занятости, социальные гарантии и т.д.).

Факторы внутренней среды– это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации. К ним можно отнести:

1. цели организации (на их основе формируется кадровая политика);
2. стиль управления (жестко централизована или предпочитающая принцип децентрализации — в зависимости от этого требуются разные специалисты);
3. финансовые ресурсы (от этого зависит возможность организации финансировать мероприятия по управлению персоналом);
4. кадровый потенциал организации (связан с оценкой возможностей работников организации, с правильным распределением обязанностей между ними, что является источником эффективной и стабильной работы);
5. стиль руководства (все они не в одинаковой мере влияют на проведение определенной кадровой политики).

Этапы выработки кадровой политики:

1. проведение анализа ситуации и подготовка прогнозов развития предприятия. Определение стратегических целей организации;
2. разработка общих принципов кадровой политики, определение ключевых моментов и приоритетов;
3. официальное утверждение кадровой политики организации;
4. этап пропагандирования. Создание и поддержка системы продвижения кадровой информации. Информирование коллектива о разработанной кадровой политике и сбор мнений;
5. оценка финансовых ресурсов на осуществление выбранного типа стратегии — формулирование принципов распределения средств, обеспечение эффективной системы стимулирования труда;
6. разработка плана оперативных мероприятий: планирование потребности в трудовых ресурсах, прогноз численности кадров, формирование струк-

туры и штата, назначение, создание резерва, перемещение. Определение значимости мероприятий;

7. реализация кадровых мероприятий: обеспечение программы развития, отбор и найм персонала, профориентация и адаптация сотрудников, формирование команд, профессиональная подготовка и повышение квалификации;

8. оценка результатов деятельности — анализ соответствия кадровой политики, выполняемых мероприятий и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.

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.

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.

А) 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.

Б) Социальная система мотивации. Гибкий стиль управления, влияющий на отношение к работе.

Реализация социального стимулирования (или «человеческих отношений») осуществляется через установление взаимных связей между работниками по горизонтали, и вертикальных связей между руководством и низовыми кадровыми структурами. Таким образом, идеи доктрины «человеческих отношений» способствуют улучшению производственного климата на предприятии и межличностных отношений по вертикали, так и по горизонтали.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте роль и функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.
2. Раскройте системы мотивации и стимулирования работников на предприятии.
3. Дайте определение кадровой политики на предприятиях.
4. Опишите факторы внешней среды кадровой политики на предприятиях.
5. Раскройте факторы внутренней среды кадровой политики на предприятиях.

Тема 15. Негосударственные структуры содействия занятости

Российскому руководителю, бизнесмену, предпринимателю, начинающему, расширяющему или реорганизующему свое дело, должна быть предоставлена возможность найти нужных ему специалистов, менеджеров любого класса и уровня с минимальными затратами времени и средств. Решить эту проблему у государства нет возможности, и поэтому данный спрос должны удовлетворить негосударственные организации, занимающиеся поиском, отбором, оценкой кадров.

Акт приема на работу способствует удовлетворению потребностей по крайней мере двух сторон - организации-работодателя и нанимаемого работника. Соответственно, фирмы, обслуживающие этот процесс, могут специализироваться на предоставлении услуг или одной из сторон, или, если удастся, обеим сразу. Услуга заполнения вакансии для работодателя может быть как бесплатной, так и платной. В первом случае это так называемые агентства по трудоустройству, взимающие плату с физических лиц, ищущих подходящую работу, во втором - рекруитерские агентства.

Агентства по трудоустройству

При обращении в агентство по трудоустройству потенциальный клиент может подробно обозначить условия, которым должно соответствовать его будущее рабочее место, а задача агентства - решить, берется ли оно подыскать именно для этого человека соответствующее рабочее место. Услуга считается предоставленной, если клиент вышел на работу в фирму, рекомендованную ему агентством.

Кадровики заинтересованы обращаться к услугам агентств по трудоустройству хотя бы потому, что у обычного агентства этого типа услуги для работодателя бесплатны (как правило, агенты по трудоустройству выходят на работодателей сами). Недостатки этого пути подбора персонала очевидны: слишком узкий выбор кандидатов, большая вероятность того, что агентство будет "играть" на стороне кандидата.

Агентства по трудоустройству сокращаемого персонала (Outplacement)

Существует такой вид услуг по трудоустройству, как outplacement (трудоустройство сокращаемого персонала), но для России он пока не характерен.

По сути outplacement – это обычное трудоустройство, но за него платит не физическое лицо, а то предприятие, которое решило прервать с ним трудовой договор.

На Западе к этому виду услуг обычно прибегают крупные компании, вынужденные сокращать целые отделы или подразделения, но желающие при этом как-то компенсировать негативное влияние крупных сокращений на образ компании в глазах своего остального персонала, самих сокращаемых, а также тех, кого компания пригласит на работу в будущем.

Частные биржи труда

Источник существования *частных бирж труда* – это не процесс заполнения вакансии/трудоустройства как таковой, а именно "торговля надеждой". Причем надежда как общезначимый товар обычно продается обеим сторонам – и работодателям, и лицам, ищущим работу.

Работодателям за небольшую (особенно по сравнению с расценками рекрутерских агентств) плату предоставляется возможность просмотреть базу данных частной биржи и выбрать себе, если повезет, необходимых сотрудников.

Физическим лицам часто приходится платить и так называемый взнос, и абонементную плату за право войти и пребывать в той самой базе данных, которую когда-нибудь потом (работники биржи уверяют, что очень скоро) будет просматривать тот или другой потенциальный работодатель.

Главная особенность частных бирж труда как раз в том и состоит, что взимание платы изначально юридически никак не увязывается с тем, будет ли в итоге заполнена хотя бы одна вакансия. То есть допуск к базе данных предоставляется, а гарантия трудоустройства – нет.

Рекрутерские агентства

Существование рынка услуг по подбору персонала, несомненно, является одним из отличительных признаков цивилизованной инфраструктуры предпри-

нимательства. Предпринимателю, начинающему или расширяющему свое дело, должна быть предоставлена возможность найти с минимальными затратами времени и средств нужных ему специалистов и менеджеров любого класса и уровня ответственности. Повсюду в мире эту функцию берут на себя специализированные рекрутерские агентства.

Слово рекруитмент (Recruitment) пришло к нам из английского языка и переводится: а) вербовка, набор новобранцев (в армию); б) комплектование личным составом. Recruiter - соответственно, в первоначальном значении вербовщик. Рекруитмент - это платные услуги по подбору персонала для компании-работодателя, осуществляемые независимой структурой по заказу компании-работодателя. Задача рекрутера - найти, уговорить, отобрать и представить заказчику для принятия окончательного решения о найме требуемого числа кандидатов на вакантные должности. Для понимания же специфики этого вида предпринимательства необходимо выделить три главных и достаточно независимых задачи, за решение которых рекрутерам, собственно, платят деньги: поиск, отсеивание и переманивание.

Поиск. К услугам рекрутеров - поисковиков фирма обращается в двух случаях: при необходимости "штучных" специалистов; когда требования к специалисту многочисленны.

В первом случае речь может идти, например, о банковских специалистах по драгоценным металлам. Об этих специалистах известно только то, что их очень мало и что раньше они все имели отношение к Госбанку СССР. Тем не менее известны некоторые рекрутерские агентства, которые готовы отыскать таких специалистов и доставить их на собеседование к заказчику.

Во втором случае рекрутерские агентства материализуют порой самые требовательные заявки заказчиков относительно нанимаемого работника (определенный пол, возраст, образование, знание языка, опыт работы и др.).

Отсеивание. Некоторые российские предприниматели полагают, что в любом случае обратиться в рекрутерское агентство означает расписаться в слабости или некомпетентности своей собственной кадровой службы. "Да, - со-

глашаются они, - пусть наш кадровик действительно не в состоянии постоянно бегать по городу и заводить полезные знакомства с потенциальными кандидатами. Но на худой конец он всегда может дать много объявлений в прессе и просто ждать в офисе, пока нужные люди сами придут к нему".

О том, что нужные люди могут просто не прийти, уже отмечалось. Но даже если они и придут, опытным кадровикам хорошо известно свойство российского кандидата считать себя способным овладеть любой специальностью или иностранным языком "в процессе работы". Особенно высока опасность нашествия потока претендентов в случае поиска по так называемым ходовым специальностям - программисты, секретари.

Многие компании поэтому предпочитают избавиться свой отдел кадров, а заодно и свой офис, от нашествия посторонних людей, поручая доверенным рекрутинговым компаниям отобрать два-три приемлемых кандидата на одно вакантное место. Окончательное же решение, как и во всех остальных случаях, остается за работодателем.

Переманивание. Сами рекрутеры, работающие в этой сфере, называют себя "охотниками за головами" – "хенд-хантерами". Их работа заключается в следующем:

найти в системе безопасности атакуемой компании слабое звено;

выйти на ключевые фигуры, незаметно "прощупать" их;

выбрать "цель" для более глубокой проработки, выступить тайным посредником между ней и заказчиком;

обговорить все детали, свести "цель" и заказчика между собой для финансовых бесед; получить причитающийся гонорар;

навсегда сохранить все в тайне.

Естественно, что при провале "операции" всю ответственность должен взять на себя "охотник за головами".

Классификация рекрутерских агентств

Как уже было отмечено, главная особенность рекрутерских агентств - обслуживание предприятий (юридических лиц) в плане подбора персонала.

Рекруитерские агентства в наиболее общем плане можно классифицировать следующим образом:

1. Классификация по горизонтали внутрифирменной иерархии, основанная на использовании уровней внутрифирменной иерархии, в подборе на которые специализируются те или иные агентства: *универсальные агентства*, занимающиеся подбором для практически любого уровня внутрифирменной иерархии, но при этом, как правило, основной акцент делают на подборе работников для нижнего и среднего "этажа" внутрифирменной иерархии. Это наиболее массовый и распространенный тип рекруитерского агентства; агентства по подбору высших менеджеров (*executive search*).

2. Классификация по вертикали внутрифирменной иерархии, основанная на профессиональной принадлежности или сфере деятельности подбираемого персонала: *специализированные агентства*, подбирающие специалистов определенной, возможно, весьма узкой области: секретарское дело, финансы, инвестиции, маркетинг, какая-либо отрасль промышленности и т.п. Как отмечалось, на отечественном рынке таких фирм очень мало из-за непредсказуемости его развития; агентства широкого профиля. Пока к этой категории агентств можно отнести подавляющее большинство агентств, работающих на российском рынке.

3. Классификация по типам найма: подбор на временную занятость (лизинг). Некоторое время назад на Западе возникла и вскоре получила широкое распространение идея лизинга (аренды) персонала. Суть идеи проста. Предприниматели охотно брали бы персонал на временную работу, например, во время сезонного аврала, но их часто останавливают технические проблемы временного найма - трудности быстрого поиска (юридические, бухгалтерские и др.).

Для реализации идеи лизинга персонала на Западе возникли особые рекруитерские компании, которые находили и принимали в свой штат лиц, готовых работать по своей специальности на временной основе. Именно их - номинально собственных сотрудников - такие компании предлагали в аренду заин-

тересованным работодателям. Удобство заказчика заключалось в том, что он получал временный персонал, но юридически был с ним никак не связан. А все финансовые вопросы и ответственность за работу предоставленных лиц брало на себя рекрутерское агентство. Все изложенное выше касается применения идей лизинга персонала на Западе. В России лизинг персонала (под названием "легализация") появился в начале 90-х годов; подбор на постоянную занятость.

4. Классификации по типу предоставляемой услуги: по заполнению вакансии; по предоставлению информации о вакансиях/потенциальных работниках.

Задача любого рекрутерского агентства, начинающего работу с конкретным заказчиком, в самом общем виде заключается в следующем: понять, что именно нужно клиенту, т.е. уяснить кадровые потребности компании-заказчика; найти по возможности среди всех имеющихся в настоящий момент и даже потенциальных предложений на рынке квалифицированной рабочей силы те, которые в наибольшей степени соответствуют кадровым потребностям заказчика; отобрать и проверить прошлое кандидатов с целью гарантирования заказчику максимальной лояльности, порядочности и компетентности будущих работников.

Типы рекрутерских агентств

По характеру работы с клиентами рекрутерские агентства различают следующих типов:

"кадровый консультант". Оказывает услуги по кадровому консалтингу, т.е. консультированию по вопросам оценки, расстановки кадров и управления персоналом. Область по определению значительно более обширная, чем собственно рекруитмент, хотя и нельзя сказать, что рекруитмент - это просто составная часть кадрового консалтинга. На предоставлении услуг по различным аспектам кадрового консалтинга (как правило, в рамках еще более широкого понятия - управленческого консультирования) специализируется большое число рекрутерских фирм.

Найти нуждающихся в кадровом консалтинге значительно сложнее, чем в подборе кадров. "Кадровые консультанты" ловят клиента на крючок рекруит-

мента, и дальше уже многое зависит от персонального умения консультанта убеждать. Весьма вероятно, что какая-то доля обратившихся действительно осознает, что ей нужны не новые люди, а помощь в перестройке системы управления персоналом;

"семейный доктор". Агентства типа "семейный доктор" по отношению к клиенту встречаются довольно редко. В отличие от "кадровых консультантов", агентства данного типа не дают советов по улучшению структуры. Их отличает стремление досконально изучить кадровые потребности и специфику компании-клиента, чтобы отыскать для нее именно то, что будет ей особенно кстати. Как правило, у таких агентств немного клиентов, но с этими немногими их связывают стабильные и прочные отношения, общность выделения проблем, а порой и общие предрассудки в отношении к кадровым вопросам. Часто они выступают как эксклюзивные партнеры при подборе персонала.

"Семейные доктора" очень разборчивы в выборе клиентуры, обращая большое внимание на личность представителя потенциального заказчика. Могут отказаться даже от дорогих, но разовых заказов. Стоимость их услуг, как правило, выше среднего, но зато своему постоянному клиенту они могут установить максимально удобный режим оплаты;

"поточное производство". Это тип большого рекруiterского агентства, разработавшего собственные стандартные схемы принятия заказа и предоставления кандидатов. Клиентам предлагается заполнить стандартные бланки и договоры. В таких агентствах с клиентом не принято спорить, но и вникать в суть проблем каждого из-за большого наплыва других заказчиков агентство просто не имеет возможности. При заполнении бланка-заявки представитель компании-заказчика может, не встретив сопротивления, проявить максимальную фантазию, но и весьма вероятно, что представленные ему в итоге кандидаты будут соответствовать лишь перечню неких "базовых" требований, которые агентство самостоятельно вычленило из большого предложенного набора.

Возмущение клиента может привести в лучшем случае к тому, что первоначальные кандидаты будут заменены на других - таких же. Выискивать для

клиента "иголку в стоге сена" агентства типа "поточное производство" просто не приспособлены, ключ к их успеху в другом - они умеют находить "стандартно хороших" кандидатов ;

"информационный посредник". Эти агенства - обычно небольшие и принимающие предоплату - стараются вообще избежать необходимости как-то сортировать кандидатов по каким-либо признакам, помимо таких, как профессиональные навыки, возраст, пол и (иногда) знание иностранного языка - последнее часто независимо от степени владения, по принципу "да-нет". Кандидатов на любой вкус они в изобилии извлекают из своей богатой, бережно накопленной за годы труда базы данных. Интересную обязанность отбора подходящих они целиком перекладывают на плечи заказчиков, порой справедливо рассчитывая, что, копаясь в горе присланных резюме, заказчик наконец сам поймет, кто же ему все-таки нужен.

Часто оказывается, что рекрутеры таких агентств сами никогда не видели тех, чьи резюме они представили заказчику, или видели, но очень давно. Работа с ними бывает приятна тем, что они, как правило, не задают заказчику никаких лишних вопросов, работают быстро, могут ненароком предложить заказчику того, кого он будет безуспешно и долго разыскивать при помощи "кадровых консультантов". Однако на последнее нельзя рассчитывать.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте сущность деятельности негосударственных агентств по трудоустройству.
2. Раскройте специфику деятельности агентств по трудоустройству сокращаемого персонала.
3. Дайте определение частных бирж труда.
4. Опишите суть деятельности рекрутерских агентств.
5. Раскройте типы рекрутерских агентств.

РАЗДЕЛ 6. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема 16. Профессиональная ориентация

Само возникновение профессиональной ориентации обычно связывают с появлением первого кабинета профориентации в Страсбурге в 1903 году и бюро по выбору профессий в Бостоне (США) в 1908 г. работа этих первых профориентационных служб основывалась на «трехфакторной модели» Т. Парсонса, когда у претендента на те или иные профессии выявляли способности и психологические качества, соотносили их с требованиями профессий и, уже на основании этого, выдавали рекомендацию о пригодности или не пригодности человека к данной профессии. Такая работа впервые строилась на научной основе: использование самой идеи соотнесения характеристик человека с профессией в качестве основного критерия появления профессиональной ориентации. Критерий появления профориентации связан с ростом и развитием крупной промышленности. Когда с этой проблемой столкнулись не только люди ищущие работу, но и сами работодатели.

Особенностью нынешних задач профориентации стала реально возникшая перед значительными массами людей проблема свободы выбора.

История развития профориентационной работы

Профориентация – это результат соединения промышленной революции и научной психологии. Вводя механизацию, концентрируя орудия труда и продукты производства, отделяя капитал от труда и потребителей от производителей, промышленная революция вызвала значительный рост разделения труда. После исчезновения ремесленных мастерских и мануфактур, а вместе с ними и неотъемлемой от них системы подготовки, возникла необходимость в разработке такой системы обучения, которая была бы отделена от сферы труда. В результате возникли первые проблемы во взаимосвязях системы обучения и системы производства, а работник вынужден был искать себе работу на стороне.

Безудержная погоня за прибылью привела к росту производительности и оформлению организации труда на научной основе. Теоретическими разработ-

чиками этих направлений в Европе и Америке в начале XX века были Ф. Тейлор и А. Файоль. Поиски методов увеличения производительности привели к чрезмерной специализации труда, что еще больше способствовало его разделению. Во времена Тейлора система использования рабочей силы сводилась к найму большого числа работников, отбору из них лучших и увольнению остальных.

При разработке методов научной организации труда последователи Ф. Тейлора решили отработать систему закрепления людей на рабочих местах, проповедуя предварительную и обобщенную форму профессионального отбора. По этой системе каждый работник должен был быть направлен на то место работы, где он мог принести максимальную пользу, исходя из своих профессиональных качеств. Это и можно считать концептуальной основой профориентации.

Теория Ч. Дарвина, согласно которой между индивидуумами существуют различия, продиктованные наследственными факторами, подсказала сфере производства метод, позволяющий учитывать психологические особенности человека. С начала XX века разрабатывается методика, позволяющая определить особенности восприятия, памяти, внимания, мышления человека. Так зарождались и оформлялись первые психологические тесты, которые используются и в настоящее время большинством ответственных за профориентацию специалистов. Во время первой мировой войны речь шла уже о настоящей профориентации, ее развитии. С этого момента она превращается в отдельную дисциплину.

После первой мировой войны профсоюзы восприняли профориентацию как способ применения профессиональных навыков работников, а работодатели – как способ, избавляющий от трат на профессиональную подготовку и организацию занятости на своих предприятиях. Все это способствовало укреплению и развитию профориентации.

Вскоре идеи профориентации распространяются на сеть школ. Вначале профориентация использовалась в качестве инструмента, благодаря которому

правительства хотели разработать систему равноправного обучения, основанную не на социальном происхождении, а на индивидуальных способностях учащихся. Позднее школа становится местом для предварительного выбора будущей профессии. Эти обстоятельства позволили профориентации прочно укорениться в школьной системе.

Таким образом, профориентация подверглась влиянию двух идеологических направлений: направлению, названному «изобличительным», которое воспринимало профориентацию только с позиций технических методов и диагностики индивидуальных особенностей, и направлению, названному «образовательным», цель которого – адаптация индивидуума в сфере труда, благодаря осознанию собственных особенностей и умению делать выбор. Несмотря на то, что диагностический аспект не полностью исчез из практики ориентирования, можно сказать, что образовательное направление одержало верх, так как подготовке индивидуума к сознательному и логическому выбору придается очень большое значение.

Характеристика понятия «Профессиональная ориентация»

Профессиональная ориентация - комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей, интересов и возможностей, в соответствии с социально-экономической ситуацией на рынке труда.

Профессиональная ориентация (от фран. orientation — установка) — комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства молодежи в соответствии с желаниями, склонностями и сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом.

Сложились две формы П. о.: 1) П. о. на узкой базе, состоящая в том, что в учебном заведении, готовящем специалистов, учащимся раскрывают все особенности предстоящей им деятельности, указывают оптимальные способы приобщения к данной профессии и т. д.; 2) П. о. на широкой базе, состоящая в оз-

накоплении молодых людей, еще не сделавших свой выбор, с миром профессий.

Профориентация - информирование общества и конкретных лиц о существовании и значимости множества профессий, применяемых в данном регионе. Описание и демонстрация особенностей предмета труда, применяемых орудий, целей и условий осуществления трудового процесса дают возможность человеку сделать ориентировочный выбор области приложения своих физических и духовных сил, позволяющей получить взамен приложенного труда необходимые средства существования и развития.

Профессиональная ориентация в соответствии с законом

В соответствии со статьёй 9 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" граждане имеют право на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости.

Главная цель профессиональной ориентации - оказывать содействие гражданам, обращающимся в службу занятости, в получении в оптимально короткие сроки подходящего места работы согласно потребностям работодателей, рынка труда и личным интересам граждан путем их профессионального информирования, консультирования и психологической поддержки.

Основные задачи профориентационной работы: информирование о ситуации на рынке труда, о требованиях, предъявляемых к профессии; определение с помощью тестирования подходящей для клиента сферы деятельности; консультирование населения по вопросам выбора или смены профессии, информирование о возможностях обучения новой специальности, повышения квалификации; профессиональный отбор потенциальных работников по запросу работодателя; социальная адаптация и психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения.

Можно выделить четыре функции профориентации, которые определяются ее целями: *социальную, экономическую, медико-физиологическую и психо-*

лого-педагогическую. Тема реферата пересекается в основном с психолого-педагогической функцией, поэтому я подробнее раскрою ее.

Социальная функция профессиональной ориентации предполагает процесс усвоения школьниками определенной системы знаний, норм, ценностей, позволяющих им осуществлять свою социально-профессиональную деятельность. Поэтому профессиональную ориентацию учащихся необходимо рассматривать прежде всего с позиций социального заказа общества.

Экономическая функция означает улучшение качественного состава рабочей силы, повышение удовлетворенности юношей и девушек содержанием труда, повышение профессиональной активности и производительности труда, экономию рабочего времени

Медико-физиологическая функция — эта реализация требований к здоровью и отдельным физиологическим качествам, необходимым для выполнения той или иной профессиональной деятельности.

Психолого-педагогическая функция — это, прежде всего, выявление и формирование интересов, склонностей, способностей школьников, помощь им в поиске призвания, выборе такой профессии, которая соответствовала бы индивидуальным особенностям личности, ее потенциальным возможностям; определение путей и условий эффективного управления профессиональным самоопределением школьников.

Основные направления профессиональной ориентации:

профессиональное информирование - ознакомление с современными видами производства, миром профессий, их содержанием, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, состоянием рынка труда, учебной базой региона; широкое ознакомление населения, и, прежде всего молодежи, с существующими профессиями, их содержанием, значимостью;

профессиональное консультирование - оказание помощи с целью принятия осознанного решения в выборе (перемене) профессии с учётом интересов и склонностей, психологических особенностей и возможностей личности, особенностей рынка труда; заключается в согласованном между консультантом и

консультируемым выборе совокупности доступных последнему профессий из числа ориентировочно предпочитаемых после общего его психологического исследования;

профессиональный отбор - установление психофизиологических и личностных особенностей человека, его подготовленности к выполнению трудовых функций применительно к конкретным профессиям с помощью аппаратных и социально-психологических методов; состоит в научно обоснованном допуске человека к определенному труду в случае обнаружения у него необходимых задатков, достаточной физической и образовательной подготовки;

профподбор служит для определения круга профессий, наиболее подходящих для данного человека, т.е. помогает ему подобрать профессию с помощью научно обоснованных методов и средств;

профпропаганда - формирование у молодежи интереса к определенным видам труда и в частности - разъяснение престижности рабочих профессий;

психологическая поддержка - система мер, направленных на снижение психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем; психологическая поддержка - методы, способствующие снижению психологической напряженности, формированию позитивного настроения и уверенности в будущем.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте историю развития профориентационной работы.
2. Дайте характеристику понятия «профессиональная ориентация».
3. Сформулируйте цель и задачи профориентационной работы.
4. Перечислите функции профессиональной ориентации.
5. Раскройте основные направления профессиональной ориентации.

Тема 17. Профессиональная пригодность

В связи со свободой выбора возникают некоторые этические проблемы профессионального консультирования. В профориентации этические проблемы можно рассматривать в двух взаимосвязанных плоскостях: с точки зрения готовности индивида к выбору и реализации определенной нравственной позиции и с точки зрения готовности профконсультанта оказать индивиду реальную помощь в таком самоопределении, без какого то либо нарушения основных этических норм взаимодействия психолога с клиентами. Хотелось бы коротко перечислить *основные этические противоречия профессионального самоопределения*:

1. Противоречия между правом человека на самоопределение и, как правило, не готовность к этому, что создает основу для принятия консультантом решение за клиента или манипулирование клиентом.

2. Противоречие между интересами личности и интересами общества, которые не всегда совпадают.

3. Противоречие между мировоззрением психолога и клиента

4. Противоречие между различными этическими системами и уровня овладения ими разными людьми, то есть противоречия между различными этиками, среди которых сложно выбрать единственную правильную.

Как уже было сказано, профориентация построена на сопоставлении психологических качеств индивида с качествами необходимыми для какой-либо профессии. Совокупность качеств необходимых для профессии ложатся в основу профпригодности. Возникает вопрос: какова должна быть степень корреляции между нужными для профессии качествами и качествами, имеющимися у индивида. Должны ли они совпадать полностью или нет?

Профессии это явления общественные возникающие и сменяющие друг друга несравненно быстро, в отличие от особенностей человека которые обусловлены природой. В тех случаях, когда организм человека его природные особенности имеют те или иные ограничения, люди создают внешние и внут-

ренние средства деятельности для их преодоления. То есть, помимо природных данных люди пользуются орудиями труда, которые помогают им выполнять ту работу, которую сам человек не смог бы сделать. Например, для работы с невидимыми глазом объектами люди используют увеличительные стекла, лупы, микроскопы, телескопы, телевизионные установки и т.д. Все орудия, средства труда одновременно являются и средствами усиления способностей и возможностей человека, преодоления природных ограничений его деятельности. Однако упомянутые орудия и средства создаются годами, а профессию нужно выбирать сейчас. Поэтому ограничения в выборе профессий существует и их нужно знать.

Средства деятельности могут быть не только внешними, но и внутренними. Так, например, если человек не может выполнить какую-либо работу это не значит, что он не пригоден к этой работе. Если вооружить его советом как это делать, то человек сможет выполнять эту работу. То есть, мнение о личных качествах человека как о чем-то закоренелом не верно.

Рассмотрим еще одну немаловажную особенность свойства «пригодность», которое может, относится не только к человеку, но и к инструменту материалу. Например, круглый напильник не пригоден для заточки обычной пилы. Для этого нужен трехгранный. Однако из этого не следует, что круглому напильнику присуще свойство непригодности. Здесь он не пригоден, а в другом не заменим. Свойство «пригодность» отличается тем, что может быть приписано лишь конкретной ситуации, включающей обязательно два компонента: данный человек и данная специальность. И обозначает это свойство не что иное, как взаимное соответствие. Нет одного из компонентов системы – теряет смысл вопрос о пригодности. Из этого следует, казалось бы, странный вывод: свойство «профпригодность», как бы мы не понимали его по существу, не присуще человеку как таковому. Он не является сам по себе носителем этого свойства. Правда, в нашей речи часто встречаются выражения типа «профпригодность человека», «определить профпригодность» и т.п., но это не более как условность.

Итак, из сказанного ясно, что, хотя в нашей речи встречается выражение «профпригодность человека», на самом деле его надо понимать так: «взаимное соответствие данного человека в данной области приложения его сил в данное время».

В принципе профессия как область приложения сил человека может быть «не приспособленной» и в этом смысле не пригодной для него. Причем взаимная не пригодность профессии и человека может быть не только за счет технической, предметной, но и за счет социально-организационной стороны труда. Так как человек не может работать «вообще», он всегда оказывается в какой-то обстановке как предметной, так и микросоциальной.

Из сказанного ясно, что вопрос о профпригодности необходимо рассматривать индивидуально и конкретно.

На самом деле большая или меньшая профессиональная непригодность создана порой самими людьми, хотя, конечно же, нельзя не учитывать роль природных предпосылок, таких как здоровье, свойства нервной системы и т.д.

Все люди отличаются один от другого по своим личным качествам. И среди этих качеств есть такие, которые называют профессионально ценными. Так, например, хирургу, электрогазосварщику, скрипачу важна высокая культура движений, животновод должен быть заботливым и дальновидным, чертежник – скрупулезно аккуратным и т.д. Если существует понятия «профессионально ценные качества человека, то можно составить список, где будут отдельно указаны ценные и неценные качества. Любое качество в одном случае является профессионально ценным, а в другом будет противодействовать успешной работе. Так, общительный человек испытывает неудовлетворенность работой сосредоточенности в «одиночку» и наоборот, если его работа связана с общением.

В вопросах профпригодности нужно разбираться конкретно, индивидуально еще и потому, что на одной и той же работе разные люди добиваются успеха за счет разных сочетаний своих личных качеств. Каждый хороший работник максимально использует свои сильные стороны и преодолевает, компенси-

рует разными средствами слабые. Народная мудрость гласит: - «всяк мастер на свой лад».

При анализе профессиональной пригодности отдельно взятого человека к конкретной профессии надо помнить, что профессионально ценные качества не рядоположены, а образуют нечто ценное, систему.

Е.А. Климов выделяет пять основных слагаемых данной системы.

1. *Гражданские качества* –моральный облик человека как члена общества

2. *Отношение к труду*, профессии, интересы и склонности

3. *Дееспособность* общая не только физическая, но и умственная. Включая интеллектуальные способности, гибкость психики, самоконтроль, инициативность. А также физические - состояние здоровья, сила, выносливость и т.д.

4. *Способности*– единичные, частные, специальные. Это такие личные качества, которые важны для данной работы, профессии.

5. *Навыки*, привычки, знания, опыт.

Из сказанного ясно, что у человека не может быть полностью готовой профпригодности до того как он включился в профессиональную подготовку и соответствующую трудовую деятельность

По мнению того же Е.А.Климова существуют разные *степени профпригодности*. Он выделяет четыре таких степени:

1. *Непригодность* (к данной профессии) Она может быть временной или практически непреодолимой. О непригодности стоит говорить, когда отклонение в здоровье не совместимые с данной профессией. А также противопоказания могут быть и педагогическими.

2. *Годность* (к той или иной профессии или группе таковых) Эта степень характеризуется тем, что нет противопоказаний. То есть, есть реальный шанс, что человек будет хорошим специалистом в этой области.

3. *Соответствие* (данного человека данной области деятельности). Характеризуется не только отсутствием противопоказаний, но и наличием лич-

ных качеств которые годны для выбора данной профессии или группе профессий.

4. *Призвание* (данного человека данной области деятельности). Эти степень профпригодности характеризуется тем, что во всех основных элементах ее структуры есть явные признаки соответствия человека требованиям деятельности. Речь идет о признаках, которыми человек выделяется среди равных себе по обучению и развитию.

Подводя итоги, хотелось бы сказать, что абсолютной профпригодности быть не может потому, что все люди разные, и вроде бы одни и те же качества имеют разные оттенки, будучи свойственны разным людям, и профессий тоже множество. То есть в принципе, все в руках человека, так как при желании и усердии он может добиться всего. Задача же профориентации помочь ему хотя бы тем, что назвать качества которые человеку потребуются для данной профессии, какие качества у него уже есть, а какие ему придется развить.

Способности и профессиональная пригодность. Если требования, предъявляемые профессией к работающему, совпадают с его личными качествами и возможностями, то говорят о профессиональной пригодности. Другими словами, профпригодность – это гармония человека и его дела.

Пригодность к профессии характеризуют такие показатели, как успешность овладения и удовлетворенность человека своим трудом.

В основе первого показателя лежат прежде всего способности индивидуума. Под этим понимают такие индивидуально – психологические особенности человека, которые помогают ему добиваться успеха в какой-либо деятельности, но не сводятся к знаниям, привычкам, навыкам. Наличием способностей часто объясняют легкость и быстроту приобретения этих знаний и умений. Способности человека не являются врожденными. Ребенок рождается не с готовыми способностями, а с задатками, т. е. с определенными физиологическими особенностями строения мозга, органов чувств и движения.

О непригодности человека к определенному можно говорить в том случае, если у него имеются отклонения в состоянии здоровья, которые будут усугубляться в процессе этой деятельности или мешать ее выполнению.

Профессиональная пригодность – формирует качество и во многом находится в руках самого человека. Из литературных источников известны примеры того, как люди преодолевали свои недостатки. Так, физически нездоровый, слабый, малорослый А. В. Суворов смог стать выдающимся полководцем, а страдающий заиканьем Цицерон – знаменитым оратором. Поэтому важно заниматься самовоспитанием (в него входят: самопознание, самообразование, самоприказ, самоубеждение, самоконтроль, упражнения)

Изменчивость профпригодности обуславливается изменчивостью не только качеств человека, но и самой деятельностью, научно-техническим прогрессом. Например изменяются орудия труда (от счет к компьютеру), соответственно изменяются и требования профессии к человеку.

Каждому выбирающему профессию важно попробовать себя в разнообразных видах деятельности и научиться выявлять и развивать свои способности.

Интересы, склонности и профпригодность. Любая профессия предъявляет требования к интересам: в одних случаях это интерес к новому, в других – к практической деятельности, процессу труда или его результату. *Интерес* – это индивидуальная психологическая особенность человека, которая характеризуется избирательной направленностью к явлениям действительности.

Значение интересов в жизни человека велико: они побуждают овладеть знаниями, расширять кругозор, помогают преодолевать трудности, препятствия.

До сих пор значительная часть юношей и девушек, заканчивающих среднюю школу, избирают профессию, не соответствующую их возможностям и способностям, не имеет достаточно полного представления о современных видах труда. В частности, это относится и к Дагестану. Очень часто молодые люди поступают в ВУЗы на тот или иной факультет по решению своих родителей.

Интересы могут переходить в *склонности* – стремление заниматься определенной деятельностью, жажду этой деятельности. Настоящая склонность обычно сочетает в себе устойчивый интерес к тем или иным явлениям действительности и устойчивое стремление самому действовать в этом направлении. Между интересами и склонностью много общего, но есть и различие.

Нет неинтересных или интересных дел. Одному человеку интересно строить, другому водить машину, третьему учить детей. То, что сегодня человеку неинтересно, завтра может захватить все его чувства и мысли.

Может ли сам человек управлять своими интересами? Обратимся к эпизоду из хорошо известного романа М. Твена «Приключения Тома Сойера», когда главный герой был наказан за очередную провинность тетей Полли (на Тома снизошло вдохновение, и он вызвал интерес к работе у всех соседских ребят).

Конечно, профессию лучше выбирать в соответствии со своими устойчивыми интересами и склонностями. И только в том случае, когда с интересами связаны жизненные профессиональные планы, говорят о профессиональных интересах.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте основные этические противоречия профессионального самоопределения.
2. Дайте характеристику понятия «профессиональная пригодность человека».
3. Раскройте классификацию степеней профессиональной пригодности.
4. Соотнесите понятия способности и профессиональная пригодность.
5. Соотнесите понятия интересы, склонности и профпригодность.

Тема 18. Профессиональное самоопределение

Сущность профессионального самоопределения

Определение сущности профессионального самоопределения является до сих пор нерешенной задачей не только педагогов и психологов, но и философов, методистов, представителей различных направлений науки и искусства.

В педагогике и психологии накоплен богатый опыт в области теории профессионального самоопределения, который во многом предопределил современные подходы к данной проблеме. Это ставшие классическими исследования в области профессиональной ориентации и профконсультирования Е.А. Климова (Психология профессионального самоопределения), В.В. Ярошенко (Школа и психологическое самоопределение учащихся—Киев,83), А.Е. Голомшток, Л.А. Йовайши, В.В. Назимова, Б.А. Федорошина, С.А. Чистяковой и других. Особенностью всех этих исследований является усиливающееся внимание к личностным аспектам профессионального самоопределения.

Многообразию различных концептуальных подходов к рассмотрению проблемы профессионального самоопределения вызвано не только сложностью данного вопроса, но и культурно-исторической обусловленностью реализации самоопределения большинством людей, проживающих в конкретной стране, а также неоднородностью населения (возможных клиентов) конкретных стран и регионов. Все это осложняет выделение «самых лучших» концептуальных подходов и делает проблему профессионального самоопределения многообразной по способам рассмотрения и решения.

Само же понятие «самоопределение» вполне соотносится с такими модными ныне понятиями как самоактуализация, самореализация, самоосуществление, самотрансценденция, самосознание. При этом многие ученые связывают самореализацию и самоактуализацию именно с трудовой деятельностью, с работой. Например, А. Маслоу считает, что самоактуализация проявляется «через увлеченность значимой работой»; К. Ясперс связывает самореализацию с делом, которое делает человек. И.С. Кон говорит, что самореализация проявляется через труд, работу и общение. П.Г. Щедровицкий отмечает, что «смысл

самоопределения – в способности человека строить самого себя, свою индивидуальную историю, в умении постоянно переосмысливать собственную сущность».

Самоопределение предполагает не только «самореализацию», но и расширение своих изначальных возможностей – «самотрансценденцию» (по В. Франклу): полноценность человеческой жизни определяется через его трансцендентальность, т.е. способность «выходить за рамки самого себя», а главное – в умении человека находить новые смыслы в конкретном деле и во всей жизни.

Таким образом, под профессиональным самоопределением понимается:

- Единичный факт выбора (при подаче заявления)
- Деятельность человека, принимающего то или иное содержание. В зависимости от этапа его развития как субъекта труда.
- Поиск личностных смыслов в выбираемой трудовой деятельности.

Все это позволяет сделать вывод о неразрывной связи профессионального самоопределения и самореализации человека в других важных сферах жизни. Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение личностных смыслов в выбираемой, осваиваемой или уже выполняемой работе, трудовой деятельности и всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической (социально-экономической) ситуации, а также – нахождение смыслов в самом процессе самоопределения.

Результатом профессионального самоопределения является выбор старшеклассником определенной профессии, соответствующей его личностным особенностям и интересам, готовность к выбранной профессии, обдумывание пути, а в идеале – личностный профессиональный жизненный план, профессиональный старт.

Для правильного профессионального выбора, оптант должен обладать способностями: анализировать, сравнивать; генерировать идеи, выдвигать гипотезы, переносить в новые ситуации знания и умения, независимость суждений и критичность мышления; высокая самоорганизация, самоконтроль.

Для успешного сопровождения профессионального самоопределения необходимо выстроить систему работы:

1. с учащимися (формирование у них активности в самопознании и самореализации);
2. сотрудничать с учреждениями: центром профориентации, центром занятости молодежи;
3. сотрудничать с учреждениями, ответственными за создание производственной сферы;
4. сотрудничать с органами научного, методического и кадрового обеспечения практических работников по руководству самоопределения;
5. сотрудничество с властными органами на всех уровнях управления обществом (образование).

Типы профессионального самоопределения

Профессиональное самоопределение продолжается на протяжении всей трудовой жизни человека. Чтобы сориентироваться самоопределяющемуся школьнику, Н.С. Пряжников выделяет основные типы профессионального самоопределения: профессиональное, жизненное и личностное. На высших уровнях своего проявления эти типы почти взаимопроникают друг в друга. Например, профессионал, который обнаружил в работе главный смысл всей своей жизни, несомненно, реализует себя и как личность. Основными отличиями (отличительными, специфическими признаками) этих типов самоопределения могут быть следующие:

Для профессионального самоопределения:

1. Характерна большая формализация (профессионализм отражается в дипломах и сертификатах, трудовой книжке, в результатах труда и т.п.).
2. Требуются благоприятные условия (социальный запрос, соответствующие организации, оборудование и т.п.).

Для жизненного самоопределения характерны:

1. Глобальность, всеохватность того образа и стиля жизни, которые специфичны для той социокультурной среды, в которой обитает данный человек.

2. Зависимость от экономических, социальных, экологических и других объективных факторов, определяющих жизнь данной социальной и профессиональной группы.

Для личностного самоопределения характерны:

1. Характерна возможность формализации полноценного развития личности (диплом, сертификат, свидетельство и т.д.).

2. Более подходят не «благоприятные» в обывательском представлении условия, а наоборот, сложные обстоятельства и проблемы, которые не только позволяют проявиться лучшим личностным качествам человека, но часто и способствуют развитию таких качеств. В современном мире, когда основную часть времени взрослые люди проводят на работе, личностное самоопределение в большей степени связано с профессиональным самоопределением. Хотя в перспективе возможны ситуации, когда у человека будет все больше появляться свободного времени от работы, времени для личного развития.

В каждом из основных типов самоопределения можно условно выделить подтипы, отличающиеся по критерию широты диапазона, по самим возможностям самоопределения. Эти подтипы Н.С. Пряжников назвал уровнями возможностей самоопределения. Он выделяет *пять уровней самореализации человека* (критерии выделения уровней – внутренне принятие человеком данной деятельности и степень творческого к ней отношения):

1. Агрессивное неприятие деятельности по конкретному типу самоопределения, демонстративное игнорирование и даже разрушение имеющихся возможностей.

2. Молчаливое избегание деятельности по конкретному типу самоопределения.

3. Реализация стереотипных способов деятельности.

4. Стремления усовершенствовать отдельные элементы своей деятельности, т.е. фактическое начало настоящего творчества, но в рамках традиционных способов жизнедеятельности.

5. Стремление существенно усовершенствовать свою деятельность в целом.

Проектирование профессионального жизненного пути, «выбор профессии»

Профессиональный выбор, в отличие от профессионального самоопределения (по Е.И. Головахе) – «это решение, затрагивающее лишь ближайшую жизненную перспективу школьника», который может быть осуществлен как с учетом, так и без учета отдельных последствий принятого решения» и в «в последнем случае выбор профессии как достаточно конкретный жизненный план не будет опосредован отдельными жизненными целями ?17?».

Дж. Сьюпер, считает, в течение жизни (карьеры) человек вынужден совершать множество выборов (сама карьера рассматривается как «чередующиеся выборы»).

По мнению Е.А. Климова, выбор профессии – это во-первых: отдельный выбор трудового, жизненного пути, состоящий из некоей цепочки взаимосвязанных шагов «эта цепочка обычно начинается с более или менее развернутой ориентировки в обстановке, далее может следовать перебор и оценка возможных вариантов дальнейшего действия и их последствий, более или менее выраженная борьба побуждений, наконец, формулировка того или иного решения»; во-вторых – «не нужно думать, что это единственный выбор на весь трудовой, жизненный путь, а лучше... об интересах, увлекательной активности по постоянному проектированию и реальному построению своего профессионального трудового пути, ни один выбор не будет роковым, если приложить ум и волю» (24, с.386)

Индивидуальная ситуация выбора профессии (проектирование профессионального пути и прежде всего его «старта») при всем разнообразии у каждого человека конкретных жизненных обстоятельств имеет некоторую общую структуру.

Е.А. Климов выделяет восемь важнейших *типов обстоятельств*:

1.Позиция старших членов семьи. Семья является той системой, которая оказывает в среднем очень сильное влияние на профессиональное самоопределение подростка (и не только в форме прямых воздействий – требований родителей или лиц, их заменяющих, но и в роли реального фактора, косвенно, но закономерно определяющего идеала, устремления, ценностные ориентиры детей).

2.Позиция сверстников, «значимых других» из круга вне семейного общения.

3.Позиция учителей, школьных педагогов, воспитателей, классного руководителя, школьного психолога.

4.Сложившиеся к данному моменту личные, профессиональные планы (ЛПП) учащегося.

5.Способности, умения, достигнутый уровень развития учащегося как субъекта деятельности. Субъективность проявляется в самостоятельности и осознанном построении перспектив своего развития в определенной трудовой деятельности и во всей жизни в целом, которая как бы составляет контекст для конкретного труда и развития человека в этом труде.

6.Уровень притязаний учащегося на общественное признание. Недооценка, переоценка своих возможностей, заниженные или завышенные притязания – важные регуляторы и выбора профессии, и адаптации к профессиональной общности, и взаимоотношений со значимыми людьми.

7.Информированность. В связи с этим обстоятельством важно обратить внимание на доброкачественность (правдивость, полноту, ясность) той информации, которая оказывается основанием для принятия решения, учащимся, касающегося его профессионального будущего.

8.Склонности к тем или иным видам деятельности. Склонности обычно сочетают в себе устойчивый интерес к тем или иным явлениям деятельности и устойчивое стремление самому действовать в этом направлении.

Идеальным «казусом» был бы такой, когда все перечисленные факторы выбора профессии хорошо согласованы или хотя бы не противоречат друг другу.

Процесс профессионального самоопределения.

Итогом, результатом профессиональной ориентации является наличие у школьников сформированного самоопределения, поэтому управление профориентацией может осуществляться только через процесс развития профессионального самоопределения личности. Весь этот процесс можно разделить на несколько этапов

Перед молодым человеком лежит множество путей достижения цели профессионального самоопределения. Но на определенном этапе она еще не конкретизирована, скорее не установлена для него, но потенциально существует и опирается на накопленный человеческий опыт.

Этот период времени можно рассматривать как *первый этап* направленной активности личности в выборе своего жизненного пути, своеобразный период «активного поиска цели»; он может отличаться по времени, по глубине проникновения в суть явлений и зависеть от роли общественных институтов, социального положения индивида и других факторов, воздействующих на его профессиональное и в целом социальное становление.

Вторым этапом в выборе личностью своего места в жизни является «осознание цели» для себя и значимости ее для общества. На этой ступени происходит усвоение субъектом определенных ценностей, направленных на него со стороны общества. Степень осознанности может быть различной: от примитивных форм функционирования до убеждений.

Третьим этапом профессионального развития индивида является реализация им жизненных ценностей. В это понятие мы включаем как активность общества, так и активность самого человека. Формирование активной жизненной позиции человека – вот одна из главных задач как в целом социальной, так и профессиональной ориентации.

Профессиональное самоопределение в психологии рассматривается, с одной стороны, как ядро, наиболее значимый компонент профессионального развития человека, с другой – как критерий одного из этапов этого процесса.

Процесс профессионального самоопределения – длительный процесс, завершенность его можно констатировать только тогда, когда у человека сформируется положительное отношение к себе как к субъекту профессиональной деятельности. Поэтому выбор профессии – это лишь показатель того, что процесс профессионального самоопределения переходит в новую фазу своего развития.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Охарактеризуйте сущность профессионального самоопределения.
2. Дайте определение профессиональное самоопределение.
3. Раскройте типы профессионального самоопределения.
4. Опишите проектирование профессионального жизненного пути, «выбор профессии».
5. Охарактеризуйте процесс профессионального самоопределения.

*КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ
ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ*

1. Определите место труда в системе социально-экономических отношений.
2. Влияние государства на формирование и регулирование предложений труда.
3. Определите взаимосвязь между стоимостью и ценой рабочей силы.
4. Как Вы считаете, нужно ли государственное регулирование минимальной заработной платой?
5. Докажите, что занятость – это и социальное, и экономическое явление.
6. Способы повышения эффективности деятельности фирмы или учреждения.
7. Охарактеризуйте параметры измерения безработицы.
8. Нарисуйте портрет безработного.
9. Опишите процесс социальной помощи и поддержки безработных, осуществляемый СЗН.
10. Разработайте и составьте свой план эффективной занятости. Укажите меры СЗН с целью изменения технологии пассивной политики занятости на активную.
11. Докажите, что система социальной защиты населения является элементом государственной политики.
12. Опишите процедуру регистрации граждан в качестве безработных.
13. Охарактеризуйте цели, реализуемые через систему общественных работ.
14. Финансирование общественных работ.
15. Охарактеризуйте альтернативное решение нормализации ситуации в области занятости в РФ.
16. Опишите групповые формы работы с безработными.
17. Охарактеризуйте управленческий аспект деятельности СЗН.

18. Покажите влияние последствий длительной безработицы на человека.
19. Охарактеризуйте направления оказания помощи длительно безработным.
20. Назовите и охарактеризуйте нормативно-правовые акты, регулирующие занятость инвалидов.
21. Охарактеризуйте проблему молодежной занятости.
22. Докажите, что проблема занятости молодежи очень актуальна и сложна.
23. Опишите меры, необходимые для максимального включения молодежи в трудовую деятельность.
24. Докажите, что именно женщина неконкурентоспособна на рынке труда.
25. Назовите причины, определяющие потребность женщины в трудовой деятельности.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Рынок труда: определение, основные характеристики, элементы.
2. Виды и формы рынков труда.
3. Спрос и предложение на рынке труда.
4. Механизм действия рынка труда.
5. Модели рынка труда.
6. Рабочая сила: понятие, особенности функционирования.
7. Стоимость и цена рабочей силы. Теории, определяющие стоимость и цену рабочей силы.
8. Понятие, концепция и социально-экономическая сущность занятости населения.
9. Виды занятости, статус в занятости, эффективность занятости.
10. Структура занятости: государственная, социальная, территориальная, отраслевая, половозрастная, семейная.
11. Экономически активное и неактивное население: определение, основные характеристики.
12. Социально-демографические группы в структуре занятости.
13. Гибкие формы занятости: определение, виды, их характеристика.
14. Современное состояние занятости в России.
15. Содействие занятости особо нуждающихся в социальной защите категорий населения.
16. Нормативно-правовые аспекты занятости (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22).
17. Безработица: определение, причины, функции, допустимый уровень.
18. Теории безработицы.
19. Типы и последствия безработицы.
20. Статус безработного.
21. Системы материальной помощи безработным: социальное страхование.
22. Системы материальной помощи безработным: социальное вспомоществование.
23. Нормативно-правовые аспекты безработицы (28, 29, 36, 37).
24. Характеристика проблемы безработицы в России.

25. Полномочия органов государственной власти в области занятости на федеральном, региональном, муниципальном уровнях (ст. 7).
26. Подходящая и неподходящая работа (ст. 4).
27. Условия признания гражданина безработным (ст. 3).
28. Пособие по безработице: условия и сроки выплаты (30, 31, 32, 33, 34, 35).
29. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации: цель и содержание (ст. 23).
30. Общественные работы и их оплата (ст.24).
31. Квотирование рабочих мест: цели и задачи.
32. Права и обязанности безработных граждан (ст. 8, 9, 10, 11).
33. Гарантии безработным гражданам (ст. 12,13).
34. Права и обязанности работодателей в области занятости населения (ст. 25, 26).
35. Активная и пассивная политика занятости: определение, сущность.
36. Основные направления активной политики занятости.
37. Программы содействия занятости: содержание, финансирование, сроки действия.
38. Современные программы содействия занятости в России.
39. Тенденции развития политики занятости в России и за рубежом.
40. Структура службы занятости в России.
41. Цели и задачи деятельности государственной службы занятости населения.
42. Направления деятельности государственной службы занятости населения.
43. Координационный комитет содействия занятости (ст. 20).
44. Зарубежные модели служб занятости.
45. Негосударственные структуры содействия занятости.
46. Регулирование занятости на предприятиях.
47. Кадровая политика.
48. Корпоративная культура.
49. Профессиональная мотивация.
50. Планирование и управление карьерой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы трудовой миграции// Человек и труд. – 2012. - № 8.– С. 29-37
2. Аникин В. Модернизационный потенциал профессиональной структуры занятого населения России// Общество и экономика. – 2011. - № 11-12.– С. 35-64
3. Апокин А., Юдкевич М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда// Вопросы экономики. – 2008. - № 6. – С. 98-111
4. Базыленко Т. Влияние службы занятости на предпринимательскую активность безработных// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 28-32
5. Борзенков Р. Территориальные аспекты малого бизнеса и занятость населения// Человек и труд. – 2012. - № 11. – С. 61-63
6. Варшавская Е.Я. и др. Непостоянная занятость: российский вариант// Управление персоналом. – 2008. - № 13. – С. 44-46
7. Вишневская Н. Безработица в странах ОЭСР – эволюция взглядов и политики// МЭ и МО. – 2012. - № 8. – С. 14-27
8. Вишнякова В.А. Проблемы трудовой миграции в сфере занятости кризисного состояния// Соц. политика и социология. – 2010. - № 10.– С. 109-114
9. Воробьева О.Д. Некоторые аспекты истории миграции населения в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 221-233
10. Гоффе Н. Влияние кризиса на занятость и безработицу// МЭ и МО.– 2012. - № 8. – С. 27-39
11. Гришин И. Стимулирование и динамизация занятости: рецепт flexicurity//МЭ и МО. – 2012. - № 4. – С. 40-51
12. Гусов А.Ю. Занятость как социально-правовое явление// Труд и соц.отношения. – 2011. - № 1. – С. 110-115
13. Давыдов С. Предельная привлекательность работы: понятие и измерение//Общество и экономика. – 2011. - № 8-9. – С. 228-247
14. Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Работодатели и трудовые мигранты: конфликтное взаимодействие// Соц. политика и социология. – 2011. - № 4.– С. 21-32
15. Добындо М.Н. Оптимальная занятость, достойный уровень жизни населения – стратегическая цель трансформации экономики// Труд и соц.отношения. – 2008. - № 2. – С. 35-42
16. Дробот Г.А. Глобальная миграция: факторы, последствия, регулирование, диаспоры// СГЗ. – 2012. - № 2. – С. 152-171

17. Зинченко Н.Н. причины и сущность социального явления незаконной миграции// СГЗ. – 2012. - № 1. – С. 138-147
18. Золин И. Управление миграцией// Проблемы теории и практики управления. – 2008. - № 5. – С. 27-33
19. Иванов С. Международная миграция в России: динамика, политика, прогноз// Вопросы экономики. – 2011. - № 10. – С. 35-53
20. Ильичев В. Современные тенденции в области трудовой занятости: методический аспект// Предпринимательство. – 2008. - № 1. – С. 101-108
21. Косенко О.И. Трудовая миграция: основные тенденции// Труд и соц.отношения. – 2010. - № 12. – С. 3-13
22. Кучина Е.В. Миграция как фактор повышения производительности труда// ЭКО. – 2008. - № 10. – С. 148-162
23. Ленькина О.Б. Эволюция подходов к регулированию занятости населения в развитых странах// Менеджмент в России и за рубежом. – 2012. - № 3. – С. 30-36
24. Низова Л., Шалишкина А. Центр занятости населения в системе социального партнерства// Человек и труд. – 2012. - № 9. – С. 21-23
25. Парикова Н. Миграционная привлекательность российских регионов// Человек и труд. – 2012. - № 5. – С. 51-55
26. Полевой И., Шуняев А. Демография и миграция – важнейшие факторы формирования трудовых ресурсов в современной России// Человек и труд. – 2012. - № 11. – С. 55-61
27. Пугач В.Ф., Федорова Е.А. Трудоустройство выпускников российских вузов// Высшее образование в России. – 2011. - № 10. – С. 136-147
28. Ребров А.В. Факторы формирования мотивации работников// СОЦИС. – 2011. - № 3. – С. 38-50
29. Рязанцев С.В., Витютнев Д.М. Тенденции трудовой миграции в России в оценках российских работодателей// СГЗ. – 2010. - № 5. – С. 86-94
30. Рязанцев С. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕврАзЭС// Вопросы экономики. – 2008. - № 6. – С. 71-84
31. Саенко Л.А. Становление системы защиты от безработицы// Труд и соц.отношения. – 2011. - № 3. – С. 16-25
32. Салимова Г.А. Межрегиональное перемещение рабочей силы: оценка привлекательности регионов// Соц. политика и социология. – 2011. - № 8. – С. 227-238
33. Сауткина В. Социальные проблемы незанятости: зарубежный опыт// Человек и труд. – 2012. - № 9. – С. 13-18

34. Седлов А. Состояние и перспективы трудовой миграции в Россию из стран СНГ// Общество и экономика. – 2008. - № 6. – С. 154-168
35. Сергомасова Н.А. Современные тенденции занятости населения в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 40-47
36. Степаненко Н.А. Деятельность центров занятости по трудоустройству молодежи: оценка эффективности// Соц. политика и социология. – 2010.- № 8. – С. 86-96
37. Степанов С.А. Какие мигранты нужны России для ее модернизации//СГЗ. – 2012. - № 2. – С. 28-47
38. Степенко А.С. Обеспечение занятости молодежи – условие экономического роста страны//Соц. политика и социология. – 2011. - № 3. – С. 229-243
39. Стребков Д., Шевчук А. Электронная самозанятость в России// Вопросы экономики. – 2011. - № 10. – С. 91-113
40. Стряпихина А.А. Государственная политика СССР в области занятости (20-е годы XX века)// Труд и соц. отношения. – 2011. - № 3. – С. 91-96
41. Сулягина Ю.О. Тенденции миграционного обмена России и Китая// Соц. политика и социология. – 2011. - № 4. – С. 117-129
42. Устинова К.А. Соответствие квалификации занятого населения требованиям рабочих мест// ЭКО. – 2012. - № 9. – С. 181-190
43. Федотов В. Россия: проблемы трудовой миграции// Общество и экономика. – 2008. - № 1. – С. 174-183
44. Фесина Е.Л. Неформальная занятость: состояние, структура, проблемы// Труд и соц. отношения. – 2008. - № 1. – С. 38-45
45. Цапенко И. Экономический цикл и международная миграция населения// МЭ и МО. – 2011. - № 8. – С. 31-43
46. Шаркова А., Тафинцева В. Эффективность деятельности службы занятости населения: теоретический и практический аспекты// Предпринимательство. – 2009. - № 2. – С. 178-183
47. Шарова В.Л. Трудовая миграция в России: неизбежность и проблемы// Труд и соц. отношения. – 2008. - № 3. – С. 101-108
48. Шащенко А. Страхование от безработицы: особенности правового регулирования в первые годы советской власти// Человек и труд. – 2012.- № 5. – С. 32-35
49. Шпилина Т.М. Формирование институциональных условий снижения уровня неформальной занятости в России// Соц. политика и социология. – 2010. - № 6. – С. 58-66

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ 1. РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОГО МЕХАНИЗМА	4
Тема 1. Сущность и содержание рынка труда	4
Тема 2. Основные модели рынков труда	13
Тема 3. Рабочая сила в рыночных условиях	21
РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	29
Тема 4. Социально-экономическая сущность занятости	29
Тема 5. Социально-демографические группы в сфере занятости	39
Тема 6. Гибкие формы занятости и ее мотивация	47
РАЗДЕЛ 3. БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА	55
Тема 7. Безработица как социально-экономическое явление	55
Тема 8. Системы материальной помощи безработным	64
Тема 9. Нормативно-правовые аспекты безработицы и занятости	73
РАЗДЕЛ 4. ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ	82
Тема 10. Активная и пассивная политика занятости	82
Тема 11. Программа занятости как механизм реализации политики занятости	92
Тема 12. Социальное партнерство как технология реализации политики занятости на рынке труда	97
РАЗДЕЛ 5. РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ	102
Тема 13. Государственная служба занятости: структура, функции, права	102
Тема 14. Регулирование занятости на предприятиях	112
Тема 15. Негосударственные структуры содействия занятости	117
РАЗДЕЛ 6. ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА	125
Тема 16. Профессиональная ориентация	125
Тема 17. Профессиональная пригодность	131
Тема 18. Профессиональное самоопределение	138
Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы	146
Примерные вопросы к экзамену	148
Список использованных источников	150

Ситникова Виктория Владимировна,
доцент кафедры социальной работы АмГУ, канд. социол. наук

Занятость населения и ее регулирование. Учебное пособие.

Заказ 3.